



# **PENGARUH *SELF EFFICACY*, *SELF ESTEEM* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DEPARTEMEN SOSIAL CAPITAL PADA PT. RAPP PANGKALAN KERINCI**

**SKRIPSI**



**UIN SUSKA RIAU**

**OLEH:**

**AMANDY NOVALINDA SAPUTRI**  
**NIM. 11771201172**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**2021**

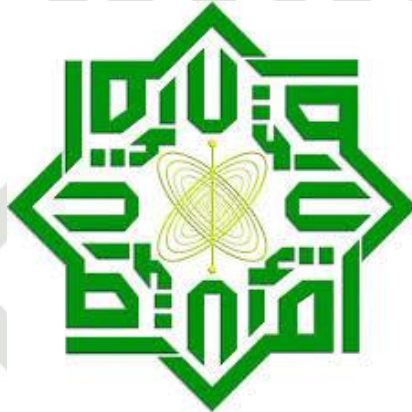
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PENGARUH *SELF EFFICACY*, *SELF ESTEEM* DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DEPARTEMEN SOSIAL  
CAPITAL PADA PT. RAPP PANGKALAN KERINCI**

**SKRIPSI**

Dianjukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
(S) Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan  
Syarif Kasim Riau



**UIN SUSKA RIAU**

**OLEH:**

**AMANDY NOVALINDA SAPUTRI**  
**NIM. 11771201172**

**UIN SUSKA RIAU**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2021**

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Cipta Dilindungi Undang-Undang

a. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
b. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : AMANDY NOVALINDA SAPUTRI  
NIM : 11771201172  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
JUDUL : PENGARUH *SELF EFFICACY*, *SELF ESTEEM* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN SOSIAL CAPITAL PADA PT. RAPP PANGKALAN KERINCI  
HARI/ TANGGAL : RABU/ 13 OKTOBER 2021

DISETUJUI OLEH:  
DOSEN PEMBIMBING

Oomariah Lahamid, SE, M.Si  
NIP. 197507042014112 001

MENGETAHUI

DEKAN



Dr. Mahyarni, SE, MM  
NIP. 19700826199903 2001

KETUA PROGRAM STUDI

Astuti Meffinda, SE, MM  
NIP. 197205132007012 018





- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan penelaahan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : AMANDY NOVALINDA SAPUTRI  
 NIM : 11771201172  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
 JUDUL : PENGARUH *SELF EFFICACY*, *SELF ESTEEM* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN SOSIAL CAPITAL PADA PT. RAPP PANGKALAN KERINCI  
 HARI/ TANGGAL : RABU/ 13 OKTOBER 2021

## PANITIA PENGUJI KETUA

**Dr. Dony Martias, SE, MM**  
 NIP. 19760306200710 1 001

## ANGGOTA

### PENGUJI I

**Sahwitri Triandani, SE, M.Si**  
 NIP. 19820806 200604 2 002

### PENGUJI II

**Ulfiah Novita, SE, M.Si**  
 NIK. 130 717 061



ampiran Surat:

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

### SURAT PERNAYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Amandy Novalinda Saputri

NIM : 11771201172

Tempat Tgl. Lahir : Pekanbaru, 14 November 2021

Fakultas/Pascasarjana : Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

**“PENGARUH SELF EFFICACY, SELF ESTEEM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN SOSIAL CAPITAL PADA PT. RAPP PANGKALAN KERINCI”**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya :

1. Penulis Disertasi/Thesis/Skripsi/karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana disebutkan diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ono, saya sampaikan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian ari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi (Karya ilmiah lainnya\*) saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang- undangan.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga

Pekanbaru, 03 November 2021

Membuat pernyataan



**AMANDY NOVALINDA SAPUTRI**

**NIM.11771201172**

*\*Pilih salah satu sesuai jenis karya tulis*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRAK**

**PENGARUH *SELF-EFFICACY*, *SELF-ESTEEM* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN SOSIAL CAPITAL PT. RAPP PANGKALAN KERINCI**

**AMANDY NOVALINDA SAPUTRI**

**NIM : 1771201172**

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh self-efficacy, self-esteem dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan Departemen Sosial capital pada PT. RAPP Pangkalan Kerinci. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial self-efficacy tidak berpengaruh signifikan, sedangkan self-esteem dan lingkungan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan self-efficacy, self-esteem dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Sosial Capital pada PT. RAPP Pangkalan Kerinci.*

**Kata Kunci : Self-efficacy, Self-Esteem, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja**





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Self- Efficacy, Self Esteem* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Sosial Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci”. Penyusunan skripsi ini merupakan langkah awal untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Program Studi Manajemen (SI), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do'a dari berbagai pihak selama proses penyusunan. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih kepada:

- Orang tua saya, Ayahanda Subandi, Ibunda Suryanita beserta adik penulis Nuruli Fifi Anggraeni dan Khusnul Siti Khatimah yang banyak memberikan membantu dan semangat serta do'a sehingga penulis bisa menyelesaikan perkuliahan ini.
- Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.
- Ibu Dr. Hj, Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II dan Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda SE, MM selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhrurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Prodi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Qomariah Lahamid, SE, M.Si selaku Pembimbing Proposal dan Skripsi saya yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
7. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Penasehat Akademis saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak/Ibu Dosen dan Tenaga Pendidik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan.
9. Terimakasih kepada Pimpinan dan seluruh karyawan Departemen Sosial Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
10. Teman seperjuangan Anisa Tsalasati, Atikah Khairil, Bella Permata, Cindy Veronika, Charles Apriansyah, Kevin, Muhammad Mursalin, Putri Nabilla,





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sulaica Aprilla, Sri Handina Yulma, Zarra yang selalu memberikan support tak terhingga.

1. Buat seluruh teman-teman Manajemen angkatan 17 yang sudah memberikan semangat dan motivasi bagi penulis dari awal perkuliahan hingga akhir.

Semoga motivasi, semangat, dan do'a serta bantuan yang telah diberikan mendapat imbalan dari Allah SWT. Penulis berharap semoga karya tulis ini bermanfaat. Aaaaamiiiiin

Pekanbaru, 13 Oktober 2021  
Penulis

**Amandy Novalinda Saputri**  
**NIM. 11771201172**

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
1.5 Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2 Kepuasan Kerja .....	12
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	12
2.2.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja .....	13
2.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	14
2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja .....	15
2.3 <i>Self Efficacy</i> .....	16
2.3.1 Pengertian <i>Self- Efficacy</i> .....	16
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i> .....	17
2.3.3 Indikator <i>Self Efficacy</i> .....	18
2.4 <i>Self Esteem</i> .....	20
2.4.1 Pengertian <i>Self -Esteem</i> .....	20
2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi <i>Self-Esteem</i> .....	21
2.4.3 Indikator <i>Self-Esteem</i> .....	22
2.5 Lingkungan Kerja .....	23
2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	23
2.5.2 Jenis Lingkungan Kerja .....	24
2.5.3 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	26

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	29
2.6 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , <i>Self Esteem</i> , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	30
2.6.1 <i>Self Efficacy</i> .....	30
2.6.2 <i>Self-Esteem</i> .....	31
2.6.3 Lingkungan Kerja .....	31
2.7 Kepuasan Kerja, <i>Self Efficacy</i> , <i>Self Esteem</i> dan Lingkungan Kerja Menurut Pandangan Islam .....	32
2.7.1 Kepuasan Kerja .....	32
2.7.2 <i>Self Efficacy</i> .....	33
2.7.3 <i>Self-Esteem</i> .....	34
2.7.4 Lingkungan Kerja .....	35
2.8 Penelitian Terdahulu .....	36
2.9 Variabel Penelitian .....	40
2.10 Kerangka Pemikiran .....	40
2.11 Hipotesis.....	41
2.12 Konsep Operasional.....	42

### BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian .....	43
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	43
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	44
3.4 Populasi.....	46
3.5 Sampel.....	46
3.6 Uji Kualitas Instrumen Penelitian.....	47
3.6.1 Uji Validitas .....	47
3.6.2 Uji Reabilitas .....	47
3.7 Uji Asumsi Klasik .....	48
3.7.1 Uji Normalitas .....	48
3.7.2 Uji Multikolineritas .....	48
3.7.3 Uji Heterokedastistas .....	48
3.7.3 Uji Autokorelasi .....	49
3.8 Analisis Data Penelitian .....	49
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	49



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.9 Uji Hipotesis.....	50
3.9.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t) .....	50
3.9.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F) .....	50
3.9.3 Kefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	51

### BAB IV GAMBARAN UMUM DAN LOKASI PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	52
4.2 Visi dan Misi .....	54
4.3 Struktur Organisasi .....	55
4.4 Aktivitas Perusahaan.....	57

### BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden .....	61
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	61
5.1.2 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	62
5.1.3 Responden Berdasarkan Usia.....	63
5.1.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	64
5.2 Analisis Deskriptif.....	64
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel <i>Self-Efficacy</i> .....	64
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel <i>Self Esteem</i> .....	66
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	67
5.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja .....	68
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian .....	69
5.3.1 Uji Validitas .....	70
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	71
5.4 Uji Asumsi Klasik .....	72
5.4.1 Uji Normalitas Data.....	72
5.4.2 Uji Multikolinieritas .....	73
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	74
5.4.4 Uji Autokorelasi .....	75
5.5 Analisis Data Penelitian .....	76
5.5.1 Regresi Linier Berganda .....	76
5.5.2 Uji hipotesis .....	78
5.5.2.1 Uji Secara Parsial (Uji T).....	78

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.5.2.2 Uji Secara Simultan (Uji F) .....	80
5.5.2.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	81
5.6 Pembahasan .....	81
5.6.1. Pengaruh <i>Self-efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Sosial Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci. 81	
5.6.2 Pengaruh <i>Self-Esteem</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Sosial Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci. 83	
5.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Sosial Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci .....	84
5.6.4 Pengaruh <i>Self-efficacy</i> , <i>Self-Esteem</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Sosial Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci.....	85

#### BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan .....	86
6.2 Saran .....	87

#### DAFTAR PUSTAKA

#### LAMPIRAN

#### BIOGRAFI PENULIS

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Produksi Kinerja Karyawan PT. Rapp Pangkalan Kerinci .....	1
Tabel 1.2 Data <i>TurnOver</i> Karyawan Departemen Sosial Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci .....	3
Tabel 1.3 Data Absensi bagian Departemen Sosial Capital PT. Rapp Pangkalan Kerinci .....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	36
Tabel 2.2 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	42
Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Departemen Sosial Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci .....	61
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Masa Kerja Departemen Sosial Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci.....	62
Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Usia Departemen Sosial Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci.....	63
Tabel 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Departemen Sosial Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci .....	64
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel <i>Self-Efficacy</i> Departemen Sosial Capital Pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci .....	65
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel <i>Self-Esteem</i> Departemen Sosial Capital Pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci .....	66
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Lingkungan Kerja Departemen Sosial Capital Pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci .....	67
Tabel 5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja Departemen Sosial Capital Pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci .....	68
Tabel 5.9 Uji Validitas Departemen Sosial Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci .....	70
Tabel 5.10 Uji Reliabilitas Departemen Sosial Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci .....	71
Tabel 5.11 Uji Multikolinieritas.....	74
Tabel 5.12 Uji Autokorelasi.....	76
Tabel 5.13 Analisis Regresi Berganda .....	76
Tabel 5.14 Uji T hitung .....	79
Tabel 5.15 Uji F hitung .....	80
Tabel 5.16 Koefisien Determinasi .....	80



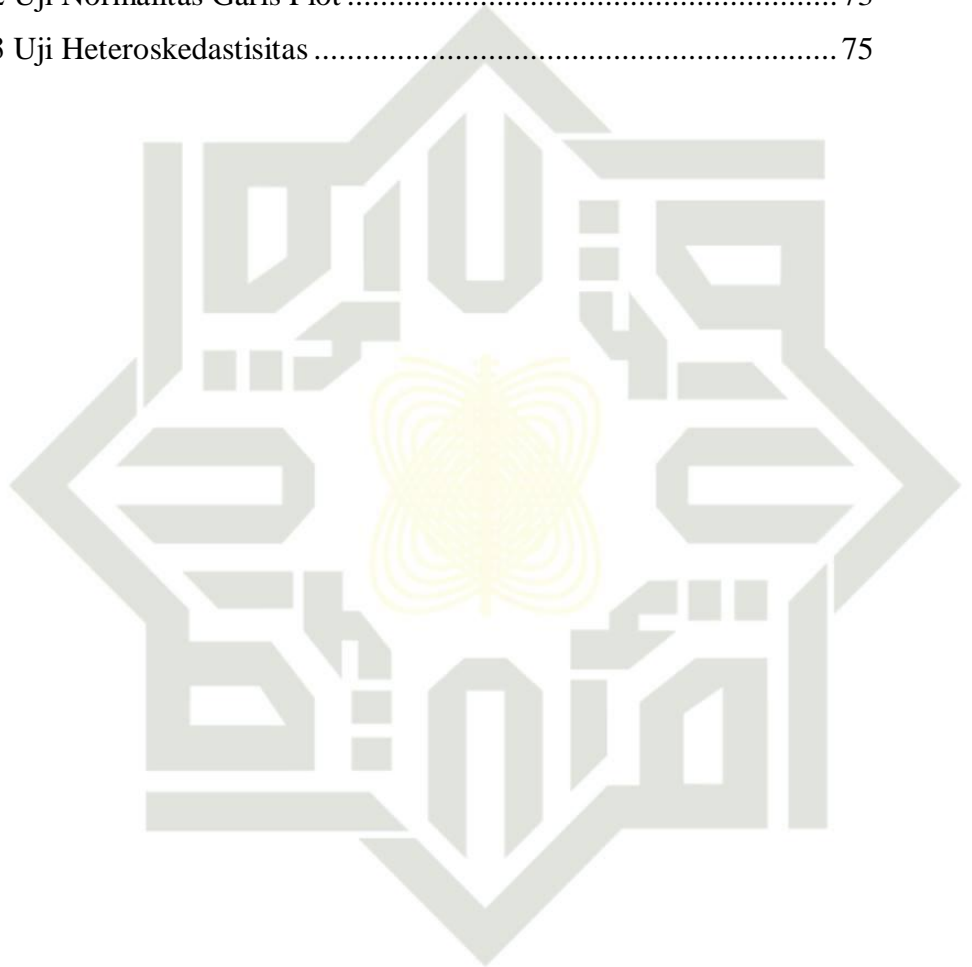


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 Dokumentasi Kantor Departemen Sosial Capital .....	7
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	40
Gambar 5.1 Uji Normalitas Histogram .....	72
Gambar 5.2 Uji Normalitas Garis Plot .....	73
Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas .....	75



UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Organisasi tentunya tidak terlepas dari orang-orang di dalamnya, salah satunya adalah sumber daya manusia dari perusahaan itu sendiri. Manajemen yang baik dapat tercapai dengan adanya sumber manusia yang dapat diandalkan dan terampil. Perusahaan perlu pencapaian keberhasilan kerja dan juga kenyamanan para karyawan yang berakibatkan kinerja nya maksimal. Oleh karena itu, harus saling mendukung untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik, sehingga mendorong aktivitas pekerjaan secara efektif dan efisien. Dalam bentuk kinerja yang baik, maka perlu mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Salah satu upaya untuk menciptakan kondisi lingkungan nya yaitu melengkapi faktor-faktor kebutuhan yang akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

PT. Rapp merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang produksi pulp (bubur kertas) dan kertas. Berikut adalah tingkat hasil produksi pulp and paper pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci dapat terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1 Data Produksi Kinerja Karyawan PT. Rapp Pangkalan Kerinci**

No	Tahun	Hasil Produksi (Ton)	
		Pulp	Paper
1.	2018	2.686.596	833.100
2.	2019	2.706.926	1.037.095
3.	2020	2.595.866	1.031.354

Sumber: PT. Rapp Pangkalan Kerinci, 2021

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.1 diatas dapat kita lihat hasil produksi Pulp and Paper PT. Rapp Pangkalan Kerinci dalam kurun waktu 3 tahun terakhir mengalami fluktuasi. Dalam pengembangan produksi membutuhkan pengembangan dan pengelolaan yang benar. Produksi yang menurun bisa terjadi karena tidak memiliki faktor penunjang yang cukup baik khususnya pada faktor sumber daya manusia dimana perusahaan harus memperhatikan betul setiap karyawannya. Ini merupakan hal yang sangat penting. Dimana kemampuan karyawan bisa dihasilkan apabila diantaranya *self efficacy*, *self esteem* dan lingkungan kerja nya baik. Karena perusahaan pasti memiliki tujuan yang diinginkan kearah yang selalu baik.

Tahun 2018 produksi pulp mengalami penurunan sebesar 2.686.596 kemudian mengalami kenaikan sebesar 2.706.926 di tahun 2019, kembali mengalami penurunan sebesar 2.595.866 di tahun 2020. Selain produksi pulp, dimana juga ada produksi paper yang fluktuatif di tahun 2018 sebesar 833.100. Pada tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 1.037.095 selanjutnya mengalami penurunan di tahun 2020 sebesar 1.031.354.

Departemen pada PT. Rapp diatur oleh super intendent untuk melihat manajemen diareanya. Departemen sosial capital merupakan tugas dan tanggung jawab dalam mengkoordinir bagian manager personalia dan administrasi. Dimana PT. Rapp menyadari pentingnya peranan *public relations* dalam rangka menciptakan maupun membangun citra yang positif sebagai salah satu tujuan perusahaan. Begitupun kemampuan sumber daya manusia sangat didukung dengan kinerja karyawan yang berkualitas dan berinovatif sehingga bisa



# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menambah kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Hampir perusahaan dituntut untuk senantiasa mengoptimalkan kepuasan kerja para karyawannya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu alasan untuk meningkatkan tingkat retensi karyawan. Semakin banyak aspek pekerjaannya yang sesuai dengan yang individu inginkan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitupula sebaliknya. Kepuasan kerja mempunyai banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya yaitu berhubungan dengan karakteristik individu karyawan. Terkait sifat karakteristik yang mempengaruhi individu dengan lingkungan kerjanya (Martia dan Indriana, 2018).

Gambaran kepuasan kerja pada departemen sosial capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci dapat dilihat pada tabel *Turn over* sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Data *TurnOver* Karyawan Departemen Sosial Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Masuk	Jumlah Karyawan Yang Keluar	TurnOver Rate
1	2018	45	1	3	6,8%
2	2019	43	2	4	9,5%
3	2020	41	4	5	12,3%

Sumber: Data Diolah Departemen Sosial Capital 2021

Tabel 1.2 menjelaskan tingkatan *turnover* bahwa di tahun 2018 dengan jumlah 45 karyawan terdapat 3 karyawan keluar dengan persentase LTO sebesar 6,8%. Sementara tahun 2019 dengan jumlah 43 karyawan terdapat 4 karyawan keluar dengan persentase LTO sebesar 9,5%. Sedangkan pada tahun 2020 dengan jumlah 41 karyawan 5 karyawan keluar dengan persentase LTO sebesar 12,3%. Persentase karyawan keluar dengan alasan yang beragam salah satunya adalah

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masalah kepuasan dalam bekerja, fenomena *turnover* ini apabila tidak segera diatasi maka lingkungan kerja departemen sosial capital nya akan terganggu.

Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti *self efficacy*, *self esteem* dan lingkungan kerja. *Self efficacy* dan *self esteem* dan lingkungan kerja yang dimiliki karyawan perlu diperhatikan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja didalam perusahaan tempat mereka bekerja.

*Self efficacy* merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (**Bandura dalam ghufon, 2012**). Bandura, mengemukakan teori *self efficacy* merupakan komponen kunci dalam teori pembelajaran sosial yang merujuk pada keyakinan bahwa seseorang mampu mengerjakan suatu tugas dan memotivasi dirinya dalam rangka mencapai hasil yang individu inginkan.

Hasil wawancara yang telah dilakukan pada karyawan di PT. Rapp Pangkalan kerinci bagian Dept. Sosial Capital mendapatkan beberapa hal yang perlu diperhatikan, dengan *self efficacy* nya rendah, seperti tidak mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu ataupun tugas baru lainnya. Apabila dibiarkan begitu saja tanpa bantuan rekan kerja yang lain membuat karyawan menjadi stress, tidak termotivasi dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga perasaan tidak puas.

Penelitian ini dilakukan **Wahyuningsih (2021)** dengan hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja. Adapun klasifikasi *self*

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*efficacy* terdiri dari *self efficacy* tinggi dan rendah. *Self efficacy* rendah yaitu individu cenderung akan ragu pada kemampuan sendiri dan akan menjauhi tugas tugas yang sulit karena tugas tersebut dipandang sebagai ancaman bagi mereka. Dapat disimpulkan kepuasan kerja karyawan yang baik diharapkan oleh perusahaan ataupun karyawan itu sendiri.

Rendahnya kepuasan kerja karyawan juga dilihat dari *self esteem*. *Self esteem* merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam karakteristik karyawan. Perasaan *self esteem* bagaimana orang lain memperlakukannya karena *self esteem* merupakan suatu keyakinan nilai dari diri sendiri berdasarkan evaluasi diri seseorang secara keseluruhan maupun positif juga sebaliknya dapat menghargai secara negatif (Ghufron dan Risnawati 2012). Lebih jelasnya mengenai *self esteem* dapat dilihat dari data tabel 1.3 absensi dibawah ini:

**Tabel 1.3 Data Absensi bagian Departemen Sosial Capital PT. Rapp Pangkalan Kerinci**

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi Karyawan bagian Dept. Soscap			Persentase Absen (%)
			Sakit	Izin	Alpha	
2018	36	266	3	6	4	4,88
2019	38	266	5	6	3	5,26
2020	40	265	5	7	3	5,66

Sumber: Data olahan Dept. Sosial Capital 2021

Tabel 1.3 diatas menjelaskan absensi tahun 2018 hingga 2020 mengalami peningkatan. Hal ini yang harus diperhatikan oleh pimpinan tentang bagaimana untuk mengevaluasi kedisiplinan karyawan dalam pekerjaan itu sendiri. Tingginya tingkat absensi karyawan departemen sosial capital PT. Rapp disebabkan



menurunannya tingkat kepuasan dalam bekerja. Semakin perasaan tidak puas yang dirasakan oleh seorang karyawan, hal ini akan sulit untuk membantu pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Hasil wawancara dengan karyawan Dpt. sosial capital menjelaskan karyawan harus memiliki konsep diri dalam pekerjaan itu sendiri. Dapat dihargai ataupun diterima dilingkungannya dengan rekan kerja karyawan. Dengan konsep diri, karyawan akan mengevaluasi dirinya sendiri nya yang akan berusaha untuk memperbaiki kekurangannya sehingga dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya. Maka dengan harga diri menilai tentang diri mereka sendiri dari orang lain yang akan mempengaruhi kehidupan sehari-hari. Karyawan yang memiliki *self esteem* tinggi merupakan dimana mereka terlihat dirinya mampu, dapat diterima orang lain dengan dihargai secara positif.

Penelitian yang dilakukan oleh Fadillah (2018) dengan hasil menunjukkan bahwa terdapat *self esteem* dipengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan. Bahwa harga diri adalah evaluasi diri dibuat seseorang, biasanya untuk dipertahankan dan sebagian berasal dari interaksi seseorang dilingkungannya dengan sejumlah penghargaan, penerimaan serta perhatian orang lain yang diterimanya (Coopesmith, 2014).

Terakhir rendahnya kepuasan kerja juga dilihat dilingkungan kerjanya. (Danang, 2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja memiliki banyak karakteristik yang dapat

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan dalam bekerja. Tempat kerja yang berkualitas tinggi sangat penting untuk menjaga karyawan tetap melaksanakan kewajiban dan bekerja secara efektif sehingga setiap orang menikmati kesetaraan dan keadilan dan beban kerja yang wajar. Gambaran mengenai lingkungan kerja departemen sosial capital dapat dilihat dibawah ini:

**Gambar 1.1 Dokumentasi Kantor Departemen Sosial Capital**



Sumber: Departemen Sosial Capital

Hasil observasi menemukan kondisi kerja yang kurang kondusif disebabkan sirkulasi udara diruang kerjanya masih kurang baik diakibatkan kurangnya ventilasi udara, selain itu tumpukan-tumpukan dokumen diatas meja juga menghambat pergerakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan oleh kurangnya lemari arsip. Permasalahan lingkungan lainnya adalah pencahayaan yang menyilaukan pandangan saat bekerja hal ini disebabkan karna lampu dan sinar matahari yang terlalu terang saat masuk didalam ruangan bekerja, serta kondisi suhu ruangan terlalu sejuk yang menyebabkan karyawan cepat mengantuk karena kelelahan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Permasalahan lingkungan kerja pada departemen sosial capital yang terjadi adalah masalah hubungan kerja yang kurang baik antara atasan dan bawahan, hal ini seperti penyampaian informasi pekerjaan yang kurang jelas dari atasan yang dapat menyebabkan kesulitan bagi karyawan menyelesaikan pekerjaan dan sulit berkonsentrasi serta karyawan merasa *stuck* dalam rutinitas bekerja.

Hasil penelitian Tommy (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Aspek lingkungan kerja seperti panas, kebisingan dan pencahayaan telah terbukti secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi banyak proses psikologis (Kafui, 2017).

Hasil paparan permasalahan yang sudah dijelaskan maka peneliti pun tertarik untuk mengangkat suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Self-Efficacy, Self-Esteem dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Sosial Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci”**.

#### 1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang di kemukakan, permasalahan dalam penelitian ini adalah :

Apakah *self-efficacy* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Departement Social Capital pada PT.Rapp Pangkalan Kerinci?



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Apakah *self-esteem* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Departement Social Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci?

Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Departement Social Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci?

Apakah *self-efficacy*, *self-esteem* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Departement Social Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Social Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa bahwa *self-esteem* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Social Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Social Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa bahwa *self-efficacy*, *self-esteem* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja karyawan Departemen Social Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci.

### Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini :

#### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini Menambah wawasan tentang Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Sosial Capital Pada Pt. Rapp Pangkalan Kerinci

#### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan menjadi pertimbangan dan masukan karyawan Departemen SocialCapital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci untuk kepuasan kerja karyawan yang lebih baik

#### 3. Bagi akademisi

Sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian dengan objek atau masalah yang sama di masa yang akan datang, maupun penelitian lanjut.

### Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini sebagai berikut :

### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini mengemukakan tentang teori-teori yang berkaitan dalam penelitian ini, kerangka dan hipotesis penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini mengemukakan tentang ruang lingkup penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis penelitian dan sumber data, teknik pengumpulan data, operasional variabel dan teknik analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini mengemukakan sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan dibahas hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan.

**BAB VI : PENUTUP**

Dari analisis dan pembahasan, maka pada bab ini penulis menyajikan kesimpulan dan saran.

UIN SUSKA RIAU





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Edison,dkk 2016) manajemen sumber daya manusia adalah sebagai proses mengelola memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi. Menurut (Hasibuan, 2010) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses dalam menyelesaikan permasalahan pada ruang lingkup tenaga kerja untuk keperluan operasional instansi agar tercapainya tujuan setiap instansi.

#### 2.2 Kepuasan Kerja

##### 2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja setiap orang memiliki kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Affandi, 2018). Menurut (Hani, 2014) Kepuasan kerja adalah

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan di mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Sementara itu (Nuraini, 2013) kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Berdasarkan penelitian (Vonny et al., 2016) mengatakan Seorang karyawan akan meningkatkan kinerjanya jika pekerjaannya terpenuhi dan akan membuat tujuan perusahaan tercapai, seperti menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, memberikan kreativitas dan motivasi dalam bekerja.

Begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan akan menurun. Serta kurangnya kehadiran, tidak optimal menjejarkan tugas dengan memberikan pelatihan, pemberian fasilitas kerja dan kompensasi, perusahaan berharap karyawan akan mencapai kepuasan kerja.

#### 2.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang memuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Menurut (Priansa, 2016), menyatakan teori mengenai kepuasan kerja secara umum adalah:

- a. Teori dua faktor (*Two-factor theory*)

Teori kepuasan kerja menggambarkan kepuasan dan ketidak puasan berasal dari kelompok variabel yang berbeda yakni *Hygiene factors* dan *motivators*. *Hygiene factors* adalah ketidak puasan kerja yang disebabkan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

oleh kumpulan perbedaan dari faktor-faktor (kualitas, pengawasan, lingkungan kerja, pembayaran gaji, keamanan, kualitas lembaga, hubungan kerja dan kebijakan organisasi).

b. Teori nilai (*Value theory*)

Teori kepuasan kerja menjelaskan pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang diperolehnya (penghargaan) dengan persepsi mengenai ketersediaan hasil. Semakin banyak hasil yang diperoleh maka ia akan lebih puas. Teori ini berfokus pada banyak hasil yang diperoleh. Kunci kepuasan adalah kesesuaian hasil yang diterima dengan persepsi mereka.

### 2.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Nuraini, 2013):

a. Upah yang cukup

Gaji yang cukup untuk memenuhi permintaan merupakan dambaan setiap karyawan.

b. Perlakuan yang adil

Setiap karyawan yang membutuhkan keadilan tidak akan merasa kasihan atas upahnya, namun dalam hal lain harus memiliki pandangan yang sama tentang arti keadilan yang sebenarnya antara atasan dan bawahan.

c. Ketenangan Bekerja

Karyawan tidak hanya ingin dikaitkan dengan pekerjaan, tetapi juga terkait dengan kesejahteraan anggota keluarganya, dan menginginkan ketenangan.

d. Perasaan diakui



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Setiap karyawan menginginkan perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan anggota tim yang dihormati.

- e. Penghasilan hasil kerja

Karyawan yang menginginkan hasil pekerjaannya diapresiasi, bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja, serta selalu bekerja dan tetap aktif.

- f. Penyalur perasaan

Emosi karyawan akan menghambat semangat kerja karyawan yang dapat dibatasi dengan komunikasi dua arah .

#### 2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Pada Penelitian yang dilakukan (**Mandala, 2014**) disebutkan bahwa indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Prestasi

Perasaan karyawan terhadap kepuasan pribadi yang diraih dari prestasi serta kontribusi dalam bekerja sehingga dihargai oleh perusahaan.

- b. Pengakuan

Perasaan karyawan terhadap penghargaan dan pengakuan dari penyelesaian tugas yang memadai didalam pekerjaan dari rekan kerja, atasan, manajemen bahkan masyarakat umum.

- c. Pekerjaan itu sendiri

Sebuah perusahaan dari karyawan terhadap pekerjaan yang diambil, apakah pekerjaan itu mendebarkan atau membosankan, serta apakah pekerjaan itu menantang atau menarik.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### d. Pertumbuhan

Perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang memungkinkan karyawan untuk tumbuh dan berkembang serta secara bersamaan dapat meningkatkan keterampilan dan performa kerja karyawan.

#### e. Kemajuan

Perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang memetingkan kemajuan karirnya dari pada insentif moneter dari perusahaan serta perasaan karyawan yang merasa bahwa melalui bekerja karyawan dapat mempelajari keterampilan baru demi kemajuan karir.

### 2.3 Self Efficacy

#### 2.3.1 Pengertian Self- Efficacy

*Self Efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. Menurut (Angelo and Robert, 2014) *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. *Self Efficacy* dinyatakan mengacu pada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu (Luthans, 2014).

Sementara itu, (Anggraita dalam Bandura 2016) menyatakan Karyawan yang memiliki *self efficacy* yang kuat tentang kemampuan dirinya dapat membantu proses kinerja sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan secara tuntas dan tepat waktu.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penelitian yang dilakukan oleh (Lau dalam Anggraita, 2016) mengatakan *Self efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya bahwa ia dapat berpenampilan memadai dalam situasi tertentu, dengan demikian individu tersebut, disebut memiliki pemantauan terhadap lingkungannya. Kinerja yang baik dari seseorang karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawan tersebut juga tinggi.

### 2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut (Permadi dalam Ghufron 2019) *Self Efficacy* dapat dipengaruhi melalui sumber sebagai berikut:

#### a. Pengalaman keberhasilan (*Mastery experience*)

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada *Self Efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan *Self Efficacy* individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya. Setelah *Self Efficacy* yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang.

#### b. Pengalaman orang lain (*Vicarious experience*)

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan

#### c. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Pada persuasi verbal, Individu diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diinginkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Pengaruh persuasi verbal tidaklah terlalu verbal karena tidak memberikan suatu pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu.

#### d. Kondisi Fisiologis

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya.

### 3.3 Indikator *Self Efficacy*

Menurut (Adam dalam Kartika, 2018) Dengan melihat tiga dimensi ini maka terdapat beberapa indikator dari *self efficacy* yaitu:

#### a. Tingkat Kesulitan (*Level*)

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dimensi ini terkait dengan kesulitan tugas. Pada tugas yang mudah dan sederhana, *self efficacy* seseorang akan tinggi, sedangkan pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi, *self efficacy* akan rendah. Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesulitannya sesuai dengan kemampuannya. dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari.

#### b. Luas bidang perilaku (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi. Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan tugas, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.

#### c. Kekuatan (*Strength*)

Dimensi ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. *Self efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan akan memberikan hasil yang sesuai harapan seseorang. *Self efficacy* menjadi dasar untuk melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.4 Self Esteem

### 2.4.1 Pengertian Self-Esteem

*Self esteem* merupakan evaluasi diri yang dibuat individu terhadap dirinya dalam rentang positif sampai negatif (**Baron dalam Prawesti, 2016**).

Menurut (**Coopesmith, 2014**) mengatakan bahwa harga diri adalah evaluasi diri yang dibuat seseorang, biasanya untuk dipertahankan, dan sebagian berasal dari interaksi seseorang dengan lingkungannya dan sejumlah penghargaan, penerimaan, dan perhatian orang lain yang diterimanya. Harga diri tentu saja terkait dengan kepercayaan diri dan rasa bermartabat atau tidak dalam lingkungan sehari-hari.

Begitu juga menurut (**Reasoner dalam Soares, 2013**) menjelaskan bahwa individu dengan harga diri rendah, sering sekali mengalami depresi dan ketidak bahagiaan, memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, menunjukkan impuls-plus agresivitas yang lebih besar, mudah marah dan mendedam, serta selalu menderita karena ketidak puasan akan kehidupan sehari hari.

Berdasarkan uraian mengenai pengertian *self -esteem* yang telah disebutkan oleh beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa orang yang mempunyai *self-esteem* yang kuat akan mampu membangun hubungan yang lebih baik dan lebih sehat dengan orang lain, menjaga kesopanan, dan menjadikan dirinya orang yang sukses. Sebaliknya, orang dengan *self-esteem* yang lebih rendah cenderung kurang menguntungkan bagi perkembangan potensinya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 4.2 Faktor yang Mempengaruhi *Self-Esteem*

Menurut (Soares dalam Monks, 2013) menyebutkan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi *self-esteem* seseorang. Keempat faktor tersebut adalah:

a. Lingkungan keluarga

Lingkungan keluarga merupakan tempat sosialisasi pertama. Pelakuan adil, pemberian kesempatan untuk aktif dan pendidikan yang demokratis didapat yang memiliki *self-esteem* yang tinggi.

b. Lingkungan sosial

Lingkungan sosial tempat individu mempengaruhi bagi pembentukan harga diri. Individu mulai menyadarinya bahwa dirinya berharga sebagai individu dengan lingkungannya. Keahlian kasih sayang, penghinaan dan dijauhi teman sebaya akan menurunkan harga diri. Sebaliknya pengalaman, keberhasilan, persahabatan dan kemasyuran akan meningkatkan *self-esteem*.

c. Faktor psikologis

Penerimaan diri akan mengarahkan individu mampu menentukan arah dirinya pada saat mulai memasuki hidup bermasyarakat sebagai anggota masyarakat yang sudah dewasa.

d. Jenis kelamin

perbedaan jensi kelamin mengakibatkan terjadinya perbedaan dalam pola pikir, cara berpikir, dan bertindak antara laki-laki dan perempuan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 4.3 Indikator *Self-Esteem*

Menurut (**Reasoner, 2010**) terdapat 5 indikator untuk mengukur *self-esteem*, yaitu terdiri dari:

- a. Perasaan aman (*Feeling of security*)

Perasaan aman bagi individu yang berhubungan dengan rasa kepercayaan dalam lingkungan mereka. Bagi individu yang memiliki rasa aman merasa bahwa lingkungan mereka aman untuk mereka, dapat diandalkan dan terpercaya.

- b. Perasaan menghormati diri (*Feeling of identity*)

Perasaan identitas melibatkan kesadaran diri menjadi seorang individu yang memisahkan diri orang lain dan memiliki karakteristik yang unik. Ini juga melibatkan penerimaan diri yang memiliki potensi, kepentingan, kekuatan dan kelemahan dari orang lain. Untuk mengetahui jati diri mereka sendiri, individu harus disediakan kesempatan untuk mengeksplorasi diri serta lingkungan mereka.

- c. Perasaan diterima (*Feeling of belonging*)

Perasaan individu bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dan dirinya diterima seperti dihargai oleh kelompoknya. Kelompok ini dapat berupa keluarga, kelompok rekan kerja, atau kelompok apapun. Individu akan memiliki penilaian yang positif tentang dirinya apabila individu tersebut merasa diterima dan menjadi bagian dalam kelompoknya namun individu akan memiliki penilaian negatif tentang dirinya bila mengalami perasaan tidak diterima.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### d. Perasaan mampu (*Feeling of competence*)

Perasaan dan keyakinan individu akan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri dalam mencapai suatu hasil yang diharapkan, misalnya perasaan seseorang dalam mengalami keberhasilan atau saat mengalami kegagalan. Pengertian ini berkaitan dengan kebanggaan satu perasaan adalah kompetensi pada diri sendiri dan perasaan yang kompeten dalam menghadapi tantangan dalam hidup. Hal ini membantu individu untuk menjadi percaya diri untuk menghadapi kehidupan mereka nanti. Individu yang tidak memiliki rasa kompetensi pribadi akan merasa tidak berdaya.

#### e. Perasaan berharga (*Feeling of worth*)

Perasaan dimana individu merasa dirinya berharga atau tidak, perasaan ini dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu. Perasaan yang dimiliki individu sering kali ditampilkan dan berasal dari pernyataan yang sifatnya pribadi seperti pintar, sopan, baik dan lain sebagainya.

### 2. Lingkungan Kerja

#### 2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial diperusahaan yang mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugasnya. Kehidupan manusia hal tersebut tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dengan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini manusia akan selalu berusaha beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, kemudian menurut (Danang, 2015) lingkungan kerja adalah segala



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Dalam konteks lingkungan kerja dapat diartikan sebagai unsur-unsur yang ada disekitar karyawan yang berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Menurut **(Sedarmayanti dalam Aruan, 2015)** seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Jika manusia dapat melakukan aktivitas dengan sebaik-baiknya, sehat, aman dan nyaman maka kondisi lingkungan dianggap baik atau sesuai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar pekerja baik fisik maupun non fisik yang akan mempengaruhi hasil pekerjaan.

#### 2.5.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **(Sedarmayanti dalam Sari 2018)** mengatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

##### 1. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan  
(Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. .

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Adapun macam-macam dari lingkungan kerja non fisik meliputi:

### a. Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan

Suatu hubungan yang saling berkaitan dengan masalah pekerjaan. Karyawan harus mampu menjaga berhubungan baik dengan pimpinan serta pimpinan dan bawahan selalu bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Misalnya pimpinan berkomunikasi yang baik dengan bawahannya, begitu pula dengan karyawan harus menghormati dan patuh terhadap pimpinannya.

### b. Hubungan kerja sama rekan kerja

Suatu hubungan yang harus dijaga dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan dalam membina hubungan sesama karyawan berjalan dengan baik sehingga menjalankan tugas (*team work*) berjalan dengan lancar.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 5.3 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah:

#### 1. Penerangan/Cahaya di Tempa Kerja

Cahaya atau lighting sangat bermanfaat bagi karyawan untuk memperoleh pekerjaan yang aman dan stabil, sehingga perlu diperhatikan adanya lighting (penerangan) yang cukup terang namun tidak menyilaukan. Cahaya yang tidak jelas akan mempersulit karyawan dalam menjalankan tugasnya, karyawan akan banyak menemui kesalahan, dan pada akhirnya mengakibatkan berkurangnya efisiensi kerja, sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya cahaya dibedakan menjadi dua jenis yaitu sinar matahari langsung dan cahaya buatan berupa lampu. Cahaya sangat membantu pekerjaan karyawan, sehingga tidak akan terjadi kesalahan dalam pekerjaan.

#### 2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda-beda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normalnya melalui sistem tubuh yang sempurna, sehingga dapat beradaptasi ini memiliki keterbatasan yaitu jika dimulai dari keadaan normal perubahan suhu luar ruangan tidak melebihi 20% pada suhu tinggi dan tidak melebihi 35% pada kondisi dingin, maka tubuh manusia masih dapat beradaptasi dengan tubuh suhu luar. Menurut hasil penelitian, perbedaan tingkat suhu akan memberikan pengaruh yang



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berbeda pula. Situasi ini tidak mutlak berlaku untuk setiap karyawan, karena adaptasi setiap karyawan berbeda-beda, bergantung pada wilayah tempat tinggal karyawan tersebut.

### 3. Kelembapan di Tempat Kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

### 4. Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tumbuhan yang menghasilkan oksigen bagi manusia. Oksigen yang cukup disekitar tempat kerja, ditambah dengan dampak psikologis dari adanya tumbuhan disekitar tempat kerja, tentunya dapat memberikan tubuh kesejukan dan kesegaran selama bekerja akan membantu mempercepat tubuh, karena kelelahan setelah pulang kerja.

### 5. Kebisingan di Tempat Kerja

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Salah satu bahan pencemar yang cukup dapat disimpulkan para ahli untuk mengatasinya adalah kebisingan yaitu kebisingan yang tidak diinginkan bagi telinga, karena pekerjaan memerlukan konsentrasi, kebisingan harus dihindari agar pekerjaan dapat dilakukan secara efisien untuk meningkatkan efisiensi kerja.

#### 6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya. Baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

#### 7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 9. Dekorasi atau Tata Letak

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja

#### 10. Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

### 5.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2017) :

- a. Lingkungan kerja fisik



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Penerangan cahaya
2. Temperature
3. Kelembapan
4. Sirkulasi udara
5. Kebisingan
6. Getaran mekanis
7. Bau-bauan
8. Tata warna
9. Dekorasi tata letak
10. Music
11. Keamanan
- b. Lingkungan kerja non fisik
  1. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
  2. Hubungan kerja antar rekan kerja

## 2.6 Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

### 2.6.1 *Self Efficacy*

*Self efficacy* merupakan suatu bentuk kepercayaan yang dimiliki seseorang terhadap kapabilitas masing-masing untuk meningkatkan prestasi kerjanya. *Self efficacy* dapat berupa bagaimana perasaan seseorang, cara berpikir, motivasi diri, dan keinginan memiliki terhadap sesuatu (Ernawati dalam Amir, 2019). Dengan kata lain, *self efficacy* adalah tingkat kepercayaan diri yang dimiliki setiap karyawan dalam menyelesaikan setiap masalah ditempat kerja. Berdasarkan penelitian dari Ida Bagus, (2016) di Inna Grand Hotel Bali dibuktikan bahwa *self efficacy* secara positif dan signifikan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik dengan *sense of self efficacy* yang tinggi menunjukkan bahwa pengalaman kepuasan kerja

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan yang tinggi. Sedangkan yang mempunyai *self efficacy* yang rendah juga merasakan kepuasan kerja yang rendah.

### 2.6.2 Self-Esteem

*Self-esteem* merupakan variabel kepribadian yang dapat mengukur seberapa banyak seseorang menyukai atau tidak menyukai diri sendiri. Orang yang *self-esteem* tinggi, cenderung akan mempunyai pengharapan keberhasilan yang tinggi, sehingga *achievement orientation* akan tinggi. Sementara itu orang yang *self-esteem* nya rendah, cenderung hanya akan menyenangkan orang lain saja (Chasanah dalam Suprihanto, 2018). Berdasarkan penelitian dari (Kilapong, 2013) di PT. Tropica Cocoprima Manado menyimpulkan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 2.6.3 Lingkungan Kerja

Menurut hasil penelitian yang dilakukan (Soares dalam Pegi, 2013), pimpinan bijak dalam menentukan hubungan dengan karyawan, penerangan atau cahaya ditempat kerja baik untuk bekerja, kelembapan ditempat kerja baik, sirkulasi udara ditempat kerja menyehatkan, kebisingan ditempat kerja minim, dekorasi ditempat kerja bagus dan menyenangkan dan keamanan ditempat kerja terjaga 24 jam berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara maksimal. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka karyawan akan betah berada ditempat kerja dan melakukan aktivitas untuk memanfaatkan waktu kerja

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai berarti karyawan tidak puas dengan kondisi kerja sehingga tidak betah ditempat kerja sehingga menurunkan kinerja mereka.

## 2.7 Kepuasan Kerja, *Self Efficacy*, *Self Esteem* dan Lingkungan Kerja Menurut Pandangan Islam

### 2.7.1 Kepuasan Kerja

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh karena itu, islam mewajibkan kepada seluruh umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, barokah dan tidak berbuat curang/ dholim) agar tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan).

Terwujudnya kepuasan kerja pada diri karyawan sangat berkaitan erat dengan bagaimana cara manajer perusahaan memperlakukan dengan adil terhadap karyawannya. Sebagaimana dijelaskan dalam surah Al-Maidah ayat 8 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ۚ اَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Dapat dikatakan bahwa kesimpulan ayat diatas adalah bahwa perbuatan manusia harus diberi pahala yang sesuai. Baik itu buruk atau bagus. Kualitas pekerjaan, ketekunan, dan ketelitian seseorang akan membuat pekerjaan kita dihargai dan membuat orang merasa puas.

### 2.7.2 Self Efficacy

Interprestasi Islam tentang *self efficacy* dijelaskan oleh teori yang mendukung dan sesuai dengan konsep *self efficacy* yang dijelaskan sebelumnya. Seseorang menjelaskan bahwa keyakinan umat islam terkait dengan keyakinan menyembah Allah SWT untuk kebahagiaan didunia dan diluar. Proses ibadah didasarkan pada instruksi yang harus diikuti umat islam. Untuk mewujudkan cita-cita luhur tersebut, kita harus berupaya keras untuk mencapai tujuan tersebut.

Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an telah menegaskan bahwa setiap orang akan mampu menghadapi peristiwa apapun yang terjadi karena Allah berjanji dalam Al-qur'an bahwa Allah tidak akan membebani seseorang melainkan dengan sesuatu yang sesuai dengan kemampuannya. Seperti firman Allah SWT dalam QS. Al-Baqarah 286 sebagai berikut:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

وَلَا تُحْمِلُنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir."

Ayat diatas dapat disimpulkan bahwa Allah tidak akan membebani dengan sesuatu yang berada diluar kemampuannya, maka akan timbul keyakinan bahwa apapun yang terjadi, kita akan mampu menghadapinya dan setiap orang hendaknya meyakini bahwa banyak kemampuan yang telah dimiliki akan menjadi potensi sebagai modal untuk menuju kesuksesan.

### 7.3 Self-Esteem

Menurut (Rochmah dalam chasanah 2018) harga diri *self-esteem* merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri, seseorang yang mampu menilai dirinya dengan baik maka individu dapat menunjukkan kualitas terbaik dalam hidupnya. Dalam islam tingginya keimanan menunjukkan tingginya derajat manusia, sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah SWT (QS. Al-Imran;139) sebagai berikut:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: “ Janganlah kamu besikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya) , jika kamu orang-orang yang beriman.”

### 7.4 Lingkungan Kerja

Islam memandang bahwa penciptaan lingkungan kerja dimulai dari seorang pemimpin dalam perusahaan. Allah berfirman dalam surat Al- Hujarat ayat 10:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلَحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: “orang-orang beriman itu Sesungguhnya bersaudara. sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.”

Lingkungan kerja perusahaan adalah memberikan kepada karyawan suasana kondisi kerja yang nyaman untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Oleh karena itu, perlu dibina hubungan yang baik dengan karyawan agar situasi perusahaan lebih terkendali, sehingga membantu pencapaian tujuan perusahaan.

UIN SUSKA RIAU



## Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Machmud (2018)	<i>The Influence of Self Efficacy on Statisfaction and Work Related Performance</i> Instansi Pemerintah di Bandung	<i>Self Efficacy</i> , (X1) Kepuasan Kerja (Y1) Terkait Pekerjaan (Y2)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Letak Perbedaannya yaitu dalam objek penelitian, lokasi penelitian, dan metode yang digunakan adalah Pendekatan Partial Least Square (PLS). sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan menggunakan teknik purposive sampling.
2	Putu Eka Viska Putri (2016)	Pengaruh <i>self efficacy</i> dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian perlengkapa n secretariat kabupaten klungkung	<i>Self Efficacy</i> (X1) Motivas(X 2) Kepuasan Kerja (Y)	Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja bagian perlengkapan secretariat kabupaten klungkung.	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu terdapat objek penelitian yang dilakukan, lokasi penelitian, dan metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 52 reponden dengan menggunakan sample jenuh.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Adisti Abiyoga Wulandari komang Sumadi, (2020)	Pengaruh <i>self-esteem</i> , <i>empowerment</i> , dan <i>team work</i> terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR TISH di Gianyar	<i>Self esteem</i> (X1) <i>Empowerment</i> (X2) <i>Team Work</i> (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan <i>self-esteem</i> secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja PT BPR Tish di Gianyar.	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu terdapat pada objek penelitian yang dilakukan, lokasi penelitian, indikator-indikator variabel yang digunakan X2 dan X3 berbeda serta metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.
5 Fadilah et al.(2018)	<i>The Effect of Self Efficacy and Self Esteem Towards the PT. Garuda Food Indonesia Employess's Job Statisfaction</i>	<i>Self Efficacy</i> (X1) <i>Self Esteem</i> (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya <i>Self esteem</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan divisi HCS di PT. Garuda Food Putra Putri Jaya, Gresik.	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu objek penelitian, lokasi penelitian, dan metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linera berganda dan sample yang digunakan teknik sampling berjumlah 67 responden dipehitng dengan mengunnkan rumus slovin.

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



7	Rian Salangka (2015)	Pengaruh <i>self-efficacy</i> , dan <i>self-esteem</i> dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Suluttenggo	<i>Self Efficacy</i> (X1) <i>Self Esteem</i> (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Dari hasil penelitian ini menunjukkan variabel <i>self-esteem</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Suluttenggo.	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu objek penelitian, lokasi penelitian, dan metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan sample yang digunakan teknik sampling berjumlah 63 responden dipehitungkan dengan menggunakan rumus slovin.
7	Putu Rista Kusumadewi (2018)	<i>The Influence of Leadership Style, Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Khrisna Multi Lintas Cemerlang</i>	<i>Leadership style</i> (X1) <i>Work Environment</i> (X2) <i>Job Satisfaction</i> (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Khrisna Multi Lintas Cemerlang	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu terdapat pada objek penelitian yang dilakukan, lokasi penelitian, indikator-indikator variabel yang digunakan X1 berbeda serta 60 responden metode yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS).

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

<p>Zulfahmi Septian Dwi Pangestu, Mochammad Djudi Mukzan (2017)</p>	<p>Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada karyawan perum Perum Perhutani Ngawi)</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1) Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum Perhutani Ngawi.</p>	<p>Perbedaan dalam penelitian ini yaitu objek penelitian, lokasi penelitian, dan metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan sample yang digunakan teknik sampling jenuh berjumlah 96 responden.</p>
<p>9 Tommy Sun Siagian (2018)</p>	<p>Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. PLN (persero) induk pembangunan sumatera utara</p>	<p>Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y1) Kepuasan Kerja (Y2)</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN(persero) induk pembangunan sumatera utara</p>	<p>Perbedaan dalam penelitian ini yaitu terdapat pada objek penelitian yang dilakukan, lokasi penelitian, indikator-indikator variabel yang digunakan X1 berbeda, dan metode yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). serta 103 responden menggunakan teknik sampel jenuh.</p>

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

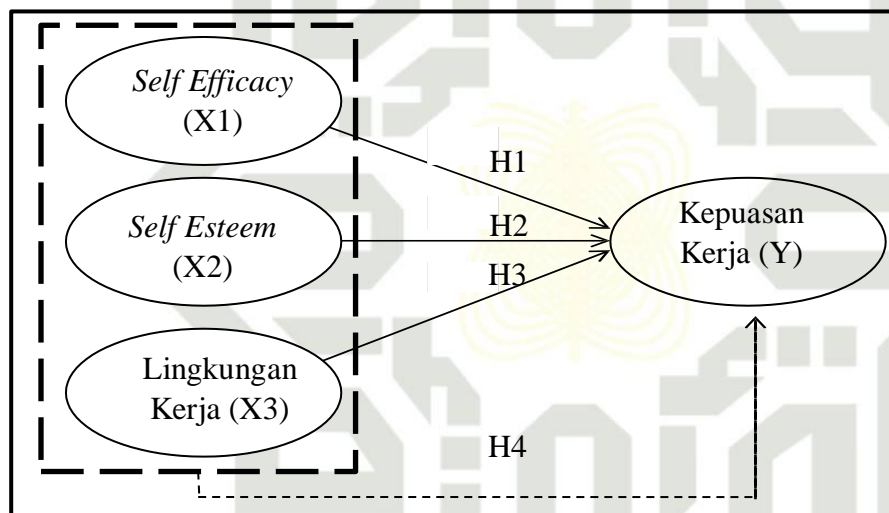
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Variabel independent.* Variabel independent dari penelitian ini adalah *Self-Efficacy*, *Self Esteem* dan Lingkungan Kerja. Dimana Variabel independent ini merupakan Variabel bebas.
- Variabel dependant.* Variabel dependant pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan.

## Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Sumber : Hendra (2019), Mega, Et al (2018), Zulfahmi dkk (2017)

Keterangan :

→

: Pengaruh secara Parsial

- - - - - →

: Pengaruh secara Simultan

X<sub>1</sub>

: *Self Efficacy*

X<sub>2</sub>

: *Self Esteem*

X<sub>3</sub>

: Lingkungan Kerja

Y

: Kepuasan Kerja

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.11 Hipotesis

Hipotesis adalah metode sementara untuk memecahkan masalah penelitian. Untuk saat ini, karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan, bukan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini merupakan hipotesis sementara yang belum dapat dibuktikan. Hipotesis akan teruji apabila semua gejala tidak bertentangan dengan hipotesis (Sugiyono, 2015).

Dalam kaitannya dengan pengaruh *Self Efficacy*, *Self- Esteem* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

**H1** = Diduga bahwa *Self Efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Social Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci.

**H2** = Diduga bahwa *Self-Esteem* berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Social Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci.

**H3** = Diduga bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Social Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci.

**H4** = Diduga bahwa *Self Efficacy*, *Self-Esteem* dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Departemen Social Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci.



## Konsep Operasional

Tabel 2.2 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

Definisi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih mengutamakan kepuasan kerja akan memprioritaskan pekerjaan daripada upah, padahal gaji itu penting. (Nuraini, 2013)	a. Prestasi b. Pengakuan c. Pekerjaan itu sendiri d. Pertumbuhan e. Kemajuan (Mandala, 2014)	Likert
<i>Self Efficacy</i> dinyatakan mengacu pada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. (Luthans, 2014)	a. Tingkat kesulitan ( <i>level</i> ), b. Luas bidang perilaku ( <i>generality</i> ) c. Dan kekuatan ( <i>strength</i> ) (Adam dalam Kartika, 2018)	Likert
<i>Self Esteem</i> (harga diri) adalah evaluasi diri yang dibuat seseorang, biasanya untuk dipertahankan, dan sebagian berasal dari interaksi seseorang dengan lingkungannya dan dari sejumlah penghargaan, penerimaan, dan perhatian orang lain yang diterimanya. (Coopesmith, 2014)	a. Perasaan aman ( <i>Feeling of security</i> ) b. Perasaan menghormati diri ( <i>Feeling of identity</i> ) c. Perasaan diterima ( <i>Feeling of belonging</i> ) d. Perasaan mampu ( <i>Feeling of competence</i> ) e. Perasaan berharga ( <i>Feeling of worth</i> ) (Reasoner, 2010)	Likert
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. (Danang, 2015)	a. Lingkungan kerja fisik: Penerangan cahaya, temperature, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi tata letak, music, keamanan. b. Lingkungan kerja non fisik : Hubungan kerja antara bawahan dan atasan, dan hubungan kerja antar rekan kerja. (Sedarmayanti, 2017)	Likert

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Guna penyelesaian penelitian ini terutama untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan, penulis dalam hal ini berusaha untuk mendapatkan data yang akurat langsung ke lokasi penelitian yaitu dilaksanakan di Departemen Social Capital pada PT. Rapp yang berlokasi di Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan, Riau. Adapun penelitian ini dimulai pada bulan Desember 2020 sampai Agustus 2021.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Untuk melengkapi data penelitian dibutuhkan dua sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

##### a. Data Primer

Data primer adalah pengambilan data dengan instrumen pengamatan, wawancara, catatan lapangan dan penggunaan dokumen. Sumber data primer merupakan data yang diperoleh langsung dengan teknik wawancara informan atau sumber langsung. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015). Adapun dalam penelitian ini sumber data primer adalah para karyawan yang bekerja di Departemen Social Capital PT. Rapp Pangkalan Kerinci, Kab. Pelalawan Prov. Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### b. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung data primer yaitu melalui kuisioner, dokumentasi, buku, arsip tertulis yang berhubungan dengan obyek yang akan diteliti pada penelitian ini. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2015). Sumber data sekunder ini akan mempermudah peneliti untuk pengumpulan data-data dan menganalisis hasil dari penelitian ini yang nantinya dapat memperkuat temuan dan menghasilkan penelitian yang mempunyai tingkat validitas yang tinggi.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini akan digunakan dalam pengumpulan data menurut (Sugiyono, 2017) melalui wawancara, angket dan observasi:

#### a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal responden yang mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasakan diri pada laporan tentang diri pada laporan tentang diri sendiri atau keyakinan *self-repot*, atau setidaknya-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Angket (kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tau apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ Pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden yang ada di wilayah Departemen Sosial Capital pada PT RAPP Pangkalan Kerinci.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert (1,2,3,4,5). Dalam skala likert, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan dimana setiap item pernyataan disediakan 5 jawaban. Dalam penentuan skor nilai, penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut (Sugiyono, 2014). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata kata antara lain:

- |        |                       |        |
|--------|-----------------------|--------|
| 1. SS  | = Sangat Setuju       | Skor 5 |
| 2. S   | = Setuju              | Skor 4 |
| 3. RR  | = Ragu-ragu           | Skor 3 |
| 4. TS  | = Tidak Setuju        | Skor 2 |
| 5. STS | = Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lainnya, yaitu wawancara dan kuesioner, teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila peneliti berkenan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

## Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa menjadi perhatian. Menurut **(Sugiyono 2018)** mengatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Departemen Sosial Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci berjumlah 40 orang.

## Sampel

Menurut **(Sugiyono 2018)** mengatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Teknik dalam pengambilan sampel adalah dengan sampling jenuh, menurut (Sugiyono 2018) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana pengambilan sampel adalah semua staf Departemen Sosial Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci sebanyak 40 orang.

### 3.6 Uji Kualitas Instrumen Penelitian

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut (Ghozali, 2013), suatu kuesioner dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $\geq$  atau dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk  $df = n - 2$ .

Dengan ketentuan :

- a. Jika nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel, maka dinyatakan tidak valid.
- b. Jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel, maka dinyatakan valid.

#### 3.6.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan hasil pengukuran yang dapat dipercaya.

Reliabilitas instrument diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini.

Menurut (Ghozali, 2013), butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika  $cronbach's\ alpha > 0,60$  dan dikatakan tidak reliabel jika nilai  $cronbach's\ alpha < 0,60$ .





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Suliyanto, 2011) Uji asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketetapan dalam estimasi, tidak bisa dan konsisten.

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal jika data tersebut berbentuk sebuah lonceng yang kedua sisinya tidak terhingga atau data menyebar disepanjang garis diagonal (Suliyanto, 2011).

#### 3.7.2 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk, ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Uji multikolineritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10. Maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolineritas (Suliyanto, 2011).

#### 3.7.3 Uji Heterokedastistas

Heteroskedastisitas berarti ada varian pada model regresi yang tidak sama (konstan). Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai predicted standartdized sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai residual studentized. Jika

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

scatterplot membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk.

Sedangkan jika scatterplot menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk (Suliyanto, 2011).

### 3.7.3 Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2012) Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian Autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin-Watson dengan membandingkan nilai Durbin-Watson hitung (d) dengan nilai Durbin-Watson table.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- Angka D-W -2 dibawah 2 berarti tidak ada autokorelasi
- Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

## 3.8 Analisis Data Penelitian

### 3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda digunakan untuk menggambarkan model hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikatnya. Menurut (Sugiyono, 2010) teknik regresi linier berganda didasari pada pengaruh fungsional atau pun kausal dua variabel independen dengan satu variabel dependen.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Y = Kepuasan Kerja Karyawan  
 a = Konstanta  
 b<sub>1</sub> = Koefisien regresi untuk X<sub>1</sub>  
 b<sub>2</sub> = Koefisien regresi untuk X<sub>2</sub>  
 b<sub>3</sub> = Koefisien regresi untuk X<sub>3</sub>  
 X<sub>1</sub> = Variabel bebas pertama (Self Efficacy)  
 X<sub>2</sub> = Variabel bebas kedua (Self Esteem)  
 X<sub>3</sub> = Variabel bebas ketiga (Lingkungan Kerja)  
 e = Variabel Pengganggu

### 3.9 Uji Hipotesis

#### 3.9.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikan 5% adalah sebagai berikut : T tabel  $n - k : 0,05 / 2$ .

Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian (Suliyanto, 2011) adalah sebagai berikut :

- a. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis ditolak.
- b. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis diterima.

#### 3.9.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel (Suliyanto, 2011). Berdasarkan uji regresi yang



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebagai berikut :  $F_{\text{tabel}} = Df_1 = k - 1 : Df_2 = n - k$

### 9.3 Kefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi berbeda dengan analisis regresi sederhana, jika pada analisis regresi sederhana nilai yang digunakan adalah **R**, maka pada analisis regresi berganda, nilai yang digunakan adalah nilai **R Square**. Sedangkan pada Adjusted R Square telah mempertimbangkan jumlah sampel data dan jumlah variabel yang digunakan.



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Jumlah pabrik Pulp di Indonesia yang sudah beroperasi saat ini ialah 84 perusahaan, termasuk PT. Rapp. Bentuk badan perusahaan ini adalah Perseroaan Terbatas, yaitu suatu perusahaan yang status hukumnya sebagai badan hukum perdata. Perusahaan ini bergabung dalam APRIL Group (Asia Pasific Resources International Ltd) yang bermakas di Singapura. Di Indonesia, salah satu pemegang saham utama April ini adalah RGM (Raja Garuda Mas) yang memiliki 80 perusahaan yang tersebar di Indonesia dan manca Negara. Bidang usaha yang digeluti RGM Group ini meliputi berbagi macam bisnis, antara lain bisnis kayu lapis, perbankan, perhotelan, viscose konstruksi dan energi, dan property serta bisnis perkebunan seperti kelapa sawit.

PT. Rapp didirikan pada tahun 1992, didesa pangkalan kerinci, kecamatan anggam, kabupaten pelalawan Riau, yang dibangun dengan areal seluas 650 Ha dari 1750 Ha lahan milik PT. Rapp. Sedangkan kantor pusat dan urusan administrasi serta kerjasama terletak di jalan Jenderal Sudirman gedung BNI lantai 20-22, Jakarta. Lokasi ini sangat strategis disebabkan dekat dengan sumber bahan baku sehingga terjaminnya kesinambungan bahan baku, sumber air yang mudah diperoleh dari sungai kampar kiri yang berjarak 4,6 KM dari pabrik, mudah transportasi Lintas Timur dan dekat dengan pelabuhan Buatan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Awal tahun 1994 sampai bulan Maret 1994 (selama 3 bulan) mulai dilakukan start-up (test running) pabrik. Pertengahan tahun 1995, dimulai masa commissioning produksi selama 5 bulan dan setelah itu mulai berproduksi komersial pada tahun berikutnya.

PT. Rapp mulai berproduksi penuh pada kuartal ketiga tahun 1995. namun belum mencapai target maksimum yang diinginkan. Pada tahun 1996 baru mulai tercapai target produksi rata – rata perhari 2000 ton pulp. Semua kefiatan produksi pulp yang dihasilkan Distributed Control System (DCS). System tersebut merupakan system pengontrolan yang paling maju di industri pilp sebesar 850.000 ton/tahun, untuk mendukung produksi pulp sebesar 850.000 ton/tahun dan sebagai perencanaan pengendalian bahan baku, PT. Rapp telah mempersiapkan areal pencadangan sebesar 159.500 Ha (sesuai SK Menteri Kehutanan No. 130/KTS II/1993 tanggal 27 Februari 1993). Areal seluas 159.500 Ha tersebut digunakan 114.410 Ha untuk pembangunan HTI (Hutan Tanaman Industri) dan sisanya 45.000 Ha dimanfaatkan sebagai perkebunan seluas 11.770 Ha, pemukiman transmigrasi 690 Ha, kebun rakyat 16.410 Ha dan penggunaan lainnya seluas 16.130 Ha.

Dari segi teknologi, perusahaan ini sebagian besar peralatannya didatangkan dari pabrik Sond Pefibrator di Firlandia dan Swedia. Diantaranya terdiri dari mesin pemotong kayu, sistem pemotong Super Batch, pembasuh dan penyaring pulp, system delignification oksigen, mesin pemutih dan penyaring tahap kedua dan kebutuhan tenaga (power) diperoleh dari turbin penggerak uap (PLTU).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT. Rapp dirancang untuk menghasilkan pulp terbaik yang kualitasnya masuk hitungan kelas dunia. Pabrik ini dilengkapi dengan sistem yang paling baru dan permesinan seperti super batch digester yang didapatkan dari pemasok yang terkenal didunia dan seluruh proses kontrol dan dimonitor dengan sistem komputer dari ruangan kontrol lokal, selain itu kualitas kontrol disesuaikan dengan prosedur ISO 900, ISO 9002 dan ISO 14000 yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan kualitas produksi.

Pada tahun 2000, PT. Rapp telah memiliki 2 line produksi gunanya melakukan ekspansi untuk menambah target produksi. Saat ini sedang berlangsung pembangunan line produksi baru untuk memenuhi target produksi tersebut.

#### 4.2 Visi dan Misi

Visi = Menjadi perusahaan pulp dan paper berskala dunia dengan manajemen dan kinerja terbaik, berkelanjutan, dan menjadi pilihan utama konsumen maupun karyawan.

Misi = 1. Menjalankan pertumbuhan yang berkelanjutan

2. Menjadi pemimpin pada tiap industri dan segmen pasar pada cakupan area usaha

3. Memaksimalkan timbal balik keuntungan kepadapemegang saham sejalan dengan tetap berkontribusi kepada perkembangan sosial ekonomi masyarakat dan lokal dan daerahnya

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. menciptakan nilai-nilai melalui teknologi modern dan memberi pengaruh terhadap pengetahuan industri, aset beharga, jaringan, dan sumber daya manusia.

### Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Rapp disusun berdasarkan fungsi – fungsi yang dijalankan perusahaan, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Mill General Manager (Manajer Umum Pabrik)

Tugas dan tanggung jawabnya adalah mengorganisasi kelancaran operasi dan administrasi dalam mengambil keputusan operasi pabrik dibantu oleh enam orang manajer

#### 2. Finance Manager (Manajer Keuangan)

Tugas dan tanggung jawabnya adalah mengkoordinir pembukuan keuangan atau menginventaris semua barang yang ada, baik itu pada unit produksi atau non produksi serta mengkoordinir urusan keuangan seluruh departemen dan karyawan.

#### 3. Procurement Manager (Manajer Logistik)

Tugas dan tanggung jawabnya adalah mengkoordinir kelancaran aktivitas produksi pabrik dalam hal penyediaan spare part dan penyimpanan material (logistik)

#### 4. Personal and Administration Manager (Manajer Personalia dan Administrasi)

Tugas dan tanggung jawabnya adalah mengkoordinir bagian – bagian:

- a. Stakeholder

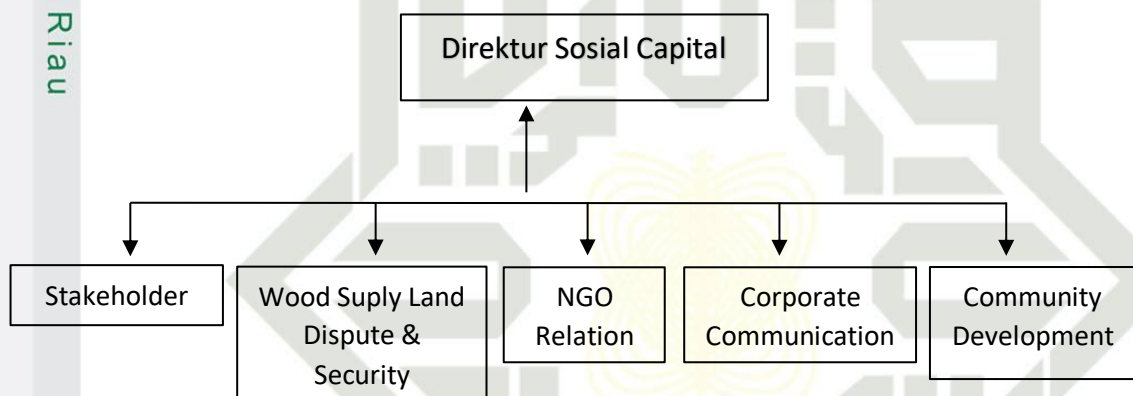
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Wood Suply Land Dispute and Security
- c. NGO Relation
- d. Corporate Communication
- e. Communication Development

Bagian ini pada PT. Rapp lebih dikenal dengan nama departemen Sosial Capital.

**Struktur Organisasi Departemen Sosial Capital**



**Sumber: Departement Sosial Capital PT. Rapp**

**5. Tehnical Manager (Manajer Teknik)**

Tugas dan tanggung jawabnya adalah mengkoordinir bagian – bagian:

- a. Research
- b. Process and Product Development
- c. Customer Service
- d. Operation and Quality Control Product

**6. Production Manager (Manajer Produksi) Tugas dan tanggung jawabnya meliputi:**

- a. Wood Room
- b. Fibreline



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Pulp Machine
- d. Chemical Recovery Plant
- e. Chemical Plant

#### 7. Maintenance Manager (Manajer Perawatan) Tugas dan tanggung jawabnya meliputi:

- a. Mechanical Maintenance
- b. Engineering Departement
- c. Electrical Maintenance
- d. Instrumentation Maintenance
- e. Civil and Contruction Maintenance

Untuk tehcnical production dan maintenance dibantu oleh Super Intendens pada masing – masing departemen. Tehnikal manajer membawahi operasi dan produksi quality control.

#### 4.4 Aktivitas Perusahaan

##### 1. Proses Pengolahan

Pada dasarnya proses pengolahan pulp ada tiga cara yaitu mekanisme, semi kimia, dan kimia

##### a. Secara Mekanisme

Pulp dibuat tanpa menggunakan zat – zat kimia, cukup dengan mesin saja tanpa reaksi – reaksi kimia. Proses ini sangat jarang digunakan karena akan membutuhkan biaya sangat besar.

##### b. Secara Semi Kimia

Pulp yang dihasilkan melalui dua tahap proses. Pertama serpihan diolah dengan bahan kimia, kedua perlakuan mekanisme untuk

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memisahkan seratnya. Hasil pulp sulit diputihkan dan umumnya digunakan untuk kertas industri misalnya, kertas semen

#### c. Secara Kimia

Pulp yang dihasilkan dengan menggunakan bahan kimia sebagai bahan utama untuk melarutkan bagian – bagian kayu yang tidak diinginkan, sehingga pulp berkadar selulosa tinggi. Hasil pulp diputihkan dan umumnya untuk menghasilkan kertas budaya misalnya, kertas tissue, kertas cetak dan lain – lain. Proses pembuatan pulp secara kimia ini ada tiga proses yaitu sulfit, proses soda, dan proses silfat (kraft).

Pada pabrik ini proses yang digunakan adalah proses kraft. Proses kraft menggunakan bahan kimia sebagai penunjang dalam proses pembuatan pulp untuk mengatasi hal itu maka perusahaan telah membangun pabrik kimia untuk menghasilkan bahan kimia yang diperlukan dalam menunjang proses tersebut.

Proses pembuatan pulp pada PT. RAPP terdiri dari beberapa bagian yaitu:

- a. Wood Handling
- b. Fibreline Section
- c. Pulp Machine Section
- d. Chemical Recovery Plant
- e. Chemical Plant
- f. Water Treatment
- g. Effluent

#### Daerah Pemasaran

Untuk memasarkan produksi yang dihasilkan perusahaan harus dapat menguasai daerah pemasaran yang cukup luas, semakin luas pemasaran maka

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

semakin besar hasil produksi yang dapat dipasarkan. Pemasaran hasil produk PT. RAPP adalah sebagai berikut:

a. Domestik

Pulp dihasilkan, didistribusikan ke PT. RAK (Riau Andalan Kertas) yang masih merupakan anak RGM Group. Selain itu juga didistribusikan ke pabrik – pabrik kertas di wilayah Indonesia seperti Jakarta Dan Surabaya.

b. Ekspor

Pemasaran hasil produksi PT. Rapp diprioritaskan pada ekspor. Negara tujuan ekspor PT. Rapp adalah India, Timur Tengah, Eropa, Australia, China, Taiwan, Jepang, Thailand, Korea dan Malaysia.

3. Tenaga Kerja

Tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam perusahaan industri, tanpa tenaga kerja kegiatan produksi tidak akan dapat dilaksanakan. Sehubungan dengan tenaga kerja maka PT. Rapp didalam melakukan proses produksinya tidak terlepas dari penggunaan tenaga kerja. Adapun jumlah tenaga kerja pada PT. Rapp adalah 7000-an orang.

Tenaga kerja PT. Rapp berjumlah lebih kurang 1.980 orang yang di datangkan dari luar negeri seperti India, Irlandia, Kanada, Amerika dan Filipina serta dari dalam negeri sendiri. Untuk kelancaran operasi pabrik, karyawan dibagi dalam dua bagian:

1. Karyawan General

Jam kerja untuk karyawan general setiap harinya adalah:

Senin – Jumat : 07.00 – 16.30 WIB



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sabtu : 07.00 – 11.30 WIB

Istirahat : 11.30 – 13.00 WIB

#### 2. Karyawan Shift

Karyawan shift dibagi tiga shift dengan waktu kerja (8 jam/shift)

Shift I : 07.00 – 16.30 WIB

Shift II : 15.00 – 23.00 WIB

Shift III : 23.00 – 07.00 WIB

Pelaksanaan tenaga kerja diatur oleh peraturan dalam kesepakatan kerja bersama yang telah disahkan pemerintah dengan suatu badan organisasi yang bernaung dibawah Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) unit kerja di PT. Rapp guna mengatur kepentingan dan kesejahteraan tenaga kerja.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi variabel ( $X_1$ ) *self efficacy* dengan nilai sebesar  $-0.184$  menyatakan bahwa jika *self efficacy* mengalami kenaikan 1 satuan yang berarti kepuasan kerja menurun sebesar 0.184. Diketahui thitung  $(-1.281) < t$  tabel  $(2.026)$  dan nilai signifikasi yang di hasilkan sebesar  $0.208 > 0,05$ . Artinya hipotesis  $H_0$  diterima dapat di simpulkan dimana secara parsial *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Sosial Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci.
2. Koefisien regresi variabel ( $X_2$ ) *self esteem* dengan nilai sebesar 0.707 menyatakan bahwa jika *self esteem* mengalami peningkatan 1 satuan yang berarti kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.707. Diketahui thitung  $(3.490) < t$  tabel  $(2.026)$  dan nilai signifikasi yang di hasilkan sebesar  $0.001 < 0,05$ . Artinya hipotesis  $H_0$  ditolak dapat di simpulkan dimana secara parsial *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Sosial Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci.
3. Koefisien regresi variabel ( $X_3$ ) lingkungan kerja dengan nilai sebesar 0.604 menyatakan bahwa jika lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan yang berarti kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.604. Diketahui thitung  $(2.908) < t$  tabel  $(2.026)$  dan nilai signifikasi yang di

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hasilkan sebesar  $0.006 < 0,05$ . Artinya hipotesis  $H_0$  ditolak dapat di simpulkan dimana secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Sosial Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci.

4. Berdasarkan hasil uji Secara simultan *self efficacy*, *self esteem* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Diketahui  $F_{hitung} (5.9888) > F_{tabel} (2.86)$  dengan  $sig (0,002) < 0,05$ . Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

#### Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka di ajukan beberapa saran antara lain :

1. Departemen Sosial Capital pada PT. Rapp Pangkalan Kerinci diharapkan untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mengoptimalkan indikator-indikator *self efficacy*, *self esteem* dan lingkungan kerjanya dengan cara memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan penghargaan terhadap keterampilan dan prestasi karyawan, memberikan kelengkapan alat kebutuhan kantor, memberikan karyawan arahan atau solusi dalam tantangan pekerjaan dalam bekerja, memberikan sistem gaji yang baik. Karena pada hakikatnya kepuasan kerja karyawan sangat penting karena dapat mempengaruhi hasil dari pekerjaan karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya hasil uji  $R^2$  menunjukkan masih banyak variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini.





# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2018). manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Zanafa Publishing.
- Angelo Kinicki and Robert, K. (2014). Perilaku Organisasi *Edisi 9 Buku 1*. Salemba empat.
- Anggraita, M. H. (2016). Analisis Pengaruh *Self Efficacy*, *Locus Of Control* dan *Conscientiosness Terhadap ob Statisfaction dengan Goal Commitment* sebagai Variabel Pemediasi. *Riset Manajemen & Akutansii*, 7, 76–110.
- Budianti, A. K. (2015). Hubungan antara keharmonisan keluarga dengan harga diri. *Biomass Chem Eng*, 49(23–6), 11–35.
- Chasanah, L. N. (2018). *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Danang, S. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Buku Seru.
- Edison, D. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Enawati. (2019). *Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PADA PT. PLN (PERSERO) AREA BULUKUMBA*. UIN Alauddin Makkasar.
- Fadilah, M. F., Siswanto, E., Nora, E., & Juariyah, L. (2018). *The Effect of Self Efficacy and Self-esteem Towards the Pt Garuda Food Indonesia Employee ' s Job Satisfaction*. *Kne Social Sciences*, 2018, 79–90. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i3.1875>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani Handoko, T. (2014). Manajemen personalia dan sumber daya manusia *Edisi ke 2*. BPFE Yogyakarta.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Harini S, Sudarijati, K. N. (2018). *Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. International of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 03(10).
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hendra Jayusman, Arifin, E. H. (2019). Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV . BERLIAN TIRTA ABADI PANGKALAN BUN. *Magenta*, 7(2), 61–68.
- Id Bagus Agung Indra Prasara, I. B. K. S. (2016). Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Motivasi Kepuasan Kerja Karyawan Inna Grand Bali Beach Hotel. *Manajemen Unud*, 5(5), 3219–3247.
- Kartika, J. A. et. al. (2018). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya*. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/download/7458/6766> diakses pada tanggal 08-02-2020
- Kilapong, S. N. (2013). Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprima Manado. *EMBA*, 1(4), 141–150.
- Law, F. M., & Guo, G. J. (2016). *Correlation of hope and self-efficacy with job satisfaction, job stress, and organizational commitment for correctional officers in the Taiwan prison system. International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 60(11), 1257–1277. <https://doi.org/10.1177/0306624X15574997>
- Lukriastuti, W. F. (2021). *Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Temanggung dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Semarang.
- Luthans, F. (2014). *Organizational Behavior*. Megraw Hill Book Co.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Machmud, S. (2018). *Inte rna tio na l Journa l of M anage me nt Scie nce a nd Bus ine s s Adminis t ra t io n The Influence of Self-Efficacy on Satisfaction and Work-Related Performance. Management Science and Business Administration*, 4(4), 43–47. <https://doi.org/10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.44.1005>
- Mandala, M. (2014). *Teori Ekonomi Makro: Suatu Pengantar*. Lembaga Penerbit FE UI 2008.
- Martia, I. and. (2018). Hubungan Antara Harga Diri dengan Kepuasan Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerag Dr. Amino Gondohutomo Semarang. *Empati*, 7(1), 302–307.
- Mega Fianita Fadilah, Ely Siswanto, Elfia Nora, Lohana Juariyah, and S. (2018). *The Effect of Self Efficacy and Self- esteem Towards the PT Garuda Food Indonesi Employee’s Job Statisfaction. Kne Social Sciences*, 2018, 79–90.
- Ni luh Adisti Abiyoga Wulandari, Ni komang Sumadi, N. nyoman A. A. V. S. (2020). Pengaruh *Self Esteem* , *Empowerment* , dan *Team Work* Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. BPR TISH di Gianyar. *Widya Manajemen*, 2(1), 89–99.
- N Putu Rista Kusumadewi, I. N. S. and I. W. S. (2018). *The Influence of Leadership Style , Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at PT . Khrisna Multi Lintas Cemerlang. International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(3), 20544–20552.
- Permadi, A. G. (2019). *Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toserba Yogya Ketanggungan Brebes*. Universitas Pancasakti Tegal.
- Pransa, D. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Putu Eka Viska Putri, I. made A. W. (2016). Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. *Manajemen Unud*, 5(11), 7339–7365.

Qomerita Stevani Aruan, M. F. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.

Reasoner, R. (2010). *The True Meaning of Self Esteem*. <https://www.self-esteem-nase.org/what.php>

Rian Salangka, L. D. (2015). Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *EMBA*, 3(3), 562–572.

Risnawati RS dan Ghuftron. (2012). *Teori-Teori Psikologi*. Ar-Ruzz Media.

S. Coopesmith. (2014). *The Antecedents Of Self Esteem*. Freeman and Company.

Sari, T. I. P. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus pada pusat pendidikan dan pelatihan pegawai kementrian pendidikan dan kebudayaan). UIN Syarif Hidayatullah.

Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.

Soares, A. P. (2013). pengaruh *self efficacy*, *self esteem* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D Cetakan ke 22*. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Supriyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan - Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. CV. ANDI OFFSET.
- T Nuraini. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Ainisyam.
- Tojjari, F., Esmaeili, M. R., & Bavandpour, R. (2013). *The effect of self-efficacy on job satisfaction of sport referees. Pelagia Research Library European Journal of Experimental Biology*, 3(2), 219–225. [www.pelagiaresearchlibrary.com](http://www.pelagiaresearchlibrary.com)
- Tommy Sun Siagian, H. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Vonny, R. P. E. (2016). pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT United Tractors Cabang Manado. *Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(03), 407–418.
- Zulfahmi Septian Dwi Pangestu, Mochammad Djudi Mukzan, I. R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ( Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi ). *Administrasi Bisnis*, 43(1), 157–162.



## AMPIRAN

### Kepada

Bapak/Ibu yang terhormat,

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau, mengambil judul penelitian **“Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Sosial Capital pada PT. RAPP Pangkalan Kerinci**”. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kusioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiannya, atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

### A. Data Umum

1. Nama Responden : .....
2. Umur Responden : 20-25 ☐ 26-30 ☐ 31-35 ☐  
36-40 ☐ 41-45 ☐ >46 ☐
3. Jenis Kelamin : Pria / Wanita
4. Pendidikan Terakhir : SMA-SMK ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2 ☐
5. Masa Kerja : 1-5 Tahun ☐ 6-10 Tahun ☐ Pensiun ☐
6. No Hp : .....
7. Jabatan : .....

### B. Petunjuk Pengisian Kusioner

1. Bacalah pertanyaan secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar.
2. Berikanlah tanda checklist (✓) pada jawaban yang anda jawab benar.
3. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan dengan peneliti.
4. Terima kasih dan selamat bekerja.

### C. Keterangan Skor Penilaian

1. Sangat Setuju : SS dengan nilai = 5
2. Setuju : S dengan nilai = 4
3. Cukup Setuju : CS dengan nilai = 3
4. Tidak Setuju : TS dengan nilai = 2
5. Sangat Tidak Setuju : STS dengan nilai = 1

1. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
2. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
3. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
4. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
5. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
6. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
7. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
8. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
9. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
10. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
11. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
12. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
13. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
14. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
15. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
16. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
17. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
18. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
19. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
20. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
21. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
22. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
23. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
24. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
25. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
26. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
27. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
28. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
29. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
30. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
31. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
32. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
33. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
34. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
35. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
36. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
37. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
38. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
39. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
40. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
41. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
42. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
43. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
44. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
45. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
46. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
47. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
48. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
49. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
50. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
51. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
52. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
53. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
54. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
55. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
56. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
57. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
58. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
59. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
60. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
61. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
62. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
63. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
64. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
65. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
66. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
67. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
68. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
69. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
70. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
71. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
72. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
73. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
74. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
75. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
76. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
77. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
78. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
79. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
80. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
81. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
82. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
83. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
84. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
85. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
86. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
87. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
88. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
89. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
90. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
91. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
92. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
93. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
94. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
95. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
96. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
97. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
98. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
99. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.
100. Dianggap sebagai sumber penelitian atau sumber data.





No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
KEPUASAN KERJA (Y)						
1	Saya puas dengan pekerjaan ini karena perusahaan menghargai prestasi yang telah diraih					
2	Saya puas dengan pekerjaan ini karena perusahaan memberikan pengakuan apabila telah menyelesaikan tugas dengan baik					
3	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya secara profesional					
4	Saya senang karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan					
5	Saya memiliki pekerjaan yang menarik					
6	Saya diberi kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan karir					
7	Jabatan saya yang laksanakan saat ini sudah sesuai dengan prestasi kerja saya selama ini					
8	Saya merasa bersalah apabila pekerjaan terlambat selesai					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
SELF EFFICACY (XI)						
1	Saya mampu menemukan solusi apabila terjadi masalah dalam pekerjaan					
2	Saya cekatan melaksanakan strategi yang dipilih untuk dikerjakan dalam menyelesaikan masalah					
3	Saya mempunyai kepercayaan diri yang tinggi					
4	Saya memiliki optimis yang tinggi untuk mencapai target pekerjaan					
5	Saya yakin terampil menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu					
6	Saya dapat menangani pekerjaan yang lebih menantang daripada pekerjaan yang sedang saya kerjakan					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
SELF ESTEEM (X2)						
	Saya merasa aman bekerja di departemen soscap					
	Saya merasa orang lain menghormati saya					
	Saya merasa diterima dengan baik dilingkungan saya					
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
5	Saya merasa dihargai dilingkungan saya					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
LINGKUNGAN KERJA (X3)						
1	Ruang kerja sudah terdekorasi dengan rapi					
2	Saya mampu bekerja didalam ruangan ber AC					
3	Fasilitas kantor cukup memadai dalam aktivitas pekerjaan					
4	Pencahayaan ditempat bekerja tidak menyilaukan					
5	Suhu udara nyaman untuk beraktifitas					
6	Hubungan karyawan dengan atasan sudah cukup baik dan menyenangkan					
7	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	P1	P2	P3	P4	P5	P6	X1	P1	P2	P3	P4	P5	X2	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	X3	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Y
		Self - Efficacy						Self - Esteem						Lingkungan Kerja						Kepuasan Kerja										
Sample 1	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	22	3	3	3	5	5	5	5	29	4	4	4	4	4	5	4	5	34
Sample 2	4	4	5	5	4	4	26	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	3	3	3	25	3	3	3	3	4	3	3	3	25
Sample 3	4	3	4	4	3	3	21	4	3	4	3	4	18	5	5	4	5	4	4	4	31	3	3	3	4	3	4	4	4	28
Sample 4	4	5	5	5	5	4	28	4	5	4	4	4	21	4	4	3	3	3	3	4	24	3	3	3	3	4	3	4	4	27
Sample 5	3	2	3	2	3	2	15	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	4	5	27	4	4	4	3	4	4	2	2	27
Sample 6	5	4	4	4	4	5	26	3	2	3	2	3	13	3	3	3	5	5	5	5	29	4	4	4	5	5	5	3	3	33
Sample 7	4	3	3	3	4	3	20	5	4	4	5	4	22	4	4	4	5	5	5	5	32	4	4	4	5	4	5	5	4	35
Sample 8	4	4	5	4	4	4	25	3	3	3	3	3	15	5	5	5	3	3	4	3	28	3	3	3	3	3	3	5	5	28
Sample 9	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	22	5	5	4	5	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	5	4	33
Sample 10	4	4	4	5	5	4	26	4	4	5	4	4	21	3	3	3	4	4	4	4	25	4	3	3	3	3	4	3	3	26
Sample 11	4	3	4	4	3	3	21	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	4	4	3	27	3	3	3	3	4	3	4	4	27
Sample 12	4	4	4	4	5	5	26	4	3	4	4	5	20	5	5	5	4	3	3	4	29	4	3	4	3	4	3	4	4	29
Sample 13	4	3	4	3	4	3	21	5	5	4	5	5	24	4	3	4	2	3	3	3	22	4	3	3	4	4	4	4	4	30
Sample 14	4	3	4	4	5	4	24	3	3	4	4	4	18	3	3	2	5	4	4	4	25	3	4	3	4	3	3	4	3	27
Sample 15	3	2	3	2	3	2	15	5	4	5	5	4	23	5	4	4	4	5	5	4	31	5	4	5	5	4	5	5	4	37
Sample 16	4	5	5	5	4	5	28	3	3	3	4	3	16	5	5	5	3	3	3	3	27	3	3	4	3	3	4	2	2	24
Sample 17	3	3	3	4	3	3	19	4	3	4	4	4	19	3	3	3	4	4	4	4	25	4	3	5	4	4	5	4	4	33
Sample 18	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	5	5	22	5	5	5	3	4	4	5	31	5	3	5	5	4	4	4	4	34
Sample 19	4	4	3	4	4	4	23	4	3	4	4	3	18	5	5	5	3	3	3	4	28	3	3	3	3	3	5	4	5	29
Sample 20	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	5	21	3	4	3	4	4	4	4	26	4	3	4	4	4	4	4	5	32
Sample 21	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	5	29	5	3	5	5	5	5	5	4	37
Sample 22	5	5	4	5	5	5	29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	5	29	4	3	4	4	4	5	5	5	34
Sample 23	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	4	17	4	4	5	3	4	4	4	28	3	3	3	3	3	2	2	3	22
Sample 24	3	2	3	2	3	2	15	4	4	5	4	4	21	3	3	4	5	4	4	4	27	4	3	5	5	5	4	5	4	35
Sample 25	4	4	4	4	5	5	26	4	3	4	4	5	20	4	4	4	3	3	3	4	25	3	3	3	4	3	4	4	4	28
Sample 26	4	3	4	3	4	3	21	5	5	4	5	5	24	3	3	4	5	4	4	4	27	3	3	4	4	4	4	4	3	29
Sample 27	4	3	4	4	5	4	24	3	3	4	4	4	18	3	3	3	5	4	4	4	26	4	3	4	3	3	4	3	4	28

2. Diilang  
a. Pengujian  
b. Pengujian  
c. Pengujian  
d. Pengujian  
e. Pengujian  
f. Pengujian  
g. Pengujian  
h. Pengujian  
i. Pengujian  
j. Pengujian  
k. Pengujian  
l. Pengujian  
m. Pengujian  
n. Pengujian  
o. Pengujian  
p. Pengujian  
q. Pengujian  
r. Pengujian  
s. Pengujian  
t. Pengujian  
u. Pengujian  
v. Pengujian  
w. Pengujian  
x. Pengujian  
y. Pengujian  
z. Pengujian

1. Diilang  
a. Pengujian  
b. Pengujian  
c. Pengujian  
d. Pengujian  
e. Pengujian  
f. Pengujian  
g. Pengujian  
h. Pengujian  
i. Pengujian  
j. Pengujian  
k. Pengujian  
l. Pengujian  
m. Pengujian  
n. Pengujian  
o. Pengujian  
p. Pengujian  
q. Pengujian  
r. Pengujian  
s. Pengujian  
t. Pengujian  
u. Pengujian  
v. Pengujian  
w. Pengujian  
x. Pengujian  
y. Pengujian  
z. Pengujian

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Univ



Sample 28	5	4	5	5	4	28	3	2	3	2	3	13	5	5	5	5	5	5	5	35	4	3	5	5	4	3	3	4	31
Sample 29	3	2	3	2	3	15	5	4	5	5	4	23	4	4	4	3	3	3	3	24	4	3	5	4	5	5	4	4	34
Sample 30	4	5	5	4	5	28	3	3	3	4	3	16	4	5	5	5	4	4	4	31	3	3	3	3	4	2	2	2	22
Sample 31	4	5	5	4	4	27	5	5	5	5	5	25	4	4	5	2	3	3	3	24	5	3	5	5	5	5	4	4	36
Sample 32	3	3	4	3	3	19	4	3	4	4	4	19	3	3	3	4	5	5	4	27	4	3	4	4	5	4	4	5	33
Sample 33	3	3	4	3	4	20	4	3	4	3	4	18	4	4	4	5	4	4	4	29	5	3	4	4	4	4	4	4	32
Sample 34	2	3	2	3	2	15	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	3	3	4	26	4	3	4	4	4	4	3	4	30
Sample 35	4	4	3	4	4	23	5	5	4	5	5	24	4	4	5	5	5	5	5	33	4	3	5	5	5	3	3	3	31
Sample 36	4	4	4	4	4	23	4	5	5	5	5	24	3	3	4	4	4	4	4	26	5	3	5	5	5	5	3	5	36
Sample 37	5	5	4	5	4	28	3	2	3	2	3	13	5	5	5	5	5	5	5	35	4	3	5	5	5	4	3	3	32
Sample 38	4	3	4	3	4	21	3	4	4	4	4	19	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	3	3	3	4	4	4	27
Sample 39	5	5	4	5	5	29	3	2	3	2	3	13	4	4	4	5	4	5	5	31	4	3	4	4	4	2	3	3	27
Sample 40	4	5	5	5	4	28	5	4	4	4	4	21	4	4	5	3	3	3	3	25	3	3	5	2	3	2	3	2	23

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- pengutipan tidak untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerbitan buku, atau publikasi;
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**REKAP JAWABAN RESPONDEN**

***SELF -EFFICACY***

<b>P1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	25.0	25.0	25.0
	4	23	57.5	57.5	82.5
	5	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	
<b>P2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	12.5	12.5	12.5
	3	12	30.0	30.0	42.5
	4	11	27.5	27.5	70.0
	5	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	
<b>P3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	27.5	27.5	27.5
	4	21	52.5	52.5	80.0
	5	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	
<b>P4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	12.5	12.5	12.5
	3	6	15.0	15.0	27.5
	4	15	37.5	37.5	65.0
	5	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	
<b>P5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	27.5	27.5	27.5
	4	14	35.0	35.0	62.5
	5	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	25.0	25.0	25.0
	4	23	57.5	57.5	82.5
	5	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**SELF – ESTEEM**

P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	25.0	25.0	25.0
	4	19	47.5	47.5	72.5
	5	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10.0	10.0	10.0
	3	14	35.0	35.0	45.0
	4	13	32.5	32.5	77.5
	5	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	20.0	20.0	20.0
	4	24	60.0	60.0	80.0
	5	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10.0	10.0	10.0
	3	6	15.0	15.0	25.0
	4	20	50.0	50.0	75.0
	5	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	20.0	20.0	20.0
	4	22	55.0	55.0	75.0
	5	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**LINGKUNGAN KERJA**

P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	32.5	32.5	32.5
	4	17	42.5	42.5	75.0
	5	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	32.5	32.5	32.5
	4	17	42.5	42.5	75.0
	5	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	9	22.5	22.5	25.0
	4	18	45.0	45.0	70.0
	5	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.5	7.5	7.5
	3	9	22.5	22.5	30.0
	4	13	32.5	32.5	62.5
	5	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	32.5	32.5	32.5
	4	19	47.5	47.5	80.0
	5	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	
P6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	30.0	30.0	30.0
	4	19	47.5	47.5	77.5
	5	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	
P7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	22.5	22.5	22.5
	4	20	50.0	50.0	72.5
	5	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

### KEPUASAN KERJA

P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	35.0	35.0	35.0
	4	20	50.0	50.0	85.0
	5	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	
P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	32.5	32.5	32.5
	4	18	45.0	45.0	77.5
	5	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	32.5	32.5	32.5
	4	15	37.5	37.5	70.0
	5	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	
P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	13	32.5	32.5	35.0
	4	15	37.5	37.5	72.5
	5	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	
P5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	27.5	27.5	27.5
	4	20	50.0	50.0	77.5
	5	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	
P6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10.0	10.0	10.0
	3	8	20.0	20.0	30.0
	4	17	42.5	42.5	72.5
	5	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	
P7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	15.0	15.0	15.0
	3	8	20.0	20.0	35.0
	4	19	47.5	47.5	82.5
	5	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10.0	10.0	10.0
	3	9	22.5	22.5	32.5
	4	20	50.0	50.0	82.5
	5	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**UJI VALIDITAS**  
**SELF – EFFICACY (X1)**

Correlations								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	X1
P1	Pearson Correlation	1	.730**	.607**	.651**	.738**	.696**	.823**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.730**	1	.761**	.872**	.706**	.836**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	.607**	.761**	1	.689**	.607**	.658**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	.651**	.872**	.689**	1	.695**	.821**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.738**	.706**	.607**	.695**	1	.744**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	.696**	.836**	.658**	.821**	.744**	1	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	.823**	.942**	.810**	.914**	.846**	.914**	1

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40

. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

***SELF – ESTEEM (X2)***

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	X2
P1	Pearson Correlation	1	.753**	.600**	.664**	.617**	.848**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.753**	1	.636**	.775**	.667**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	.600**	.636**	1	.667**	.591**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	.664**	.775**	.667**	1	.681**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.617**	.667**	.591**	.681**	1	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.848**	.910**	.799**	.896**	.820**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



### LINGKUNGAN KERJA (X3)

		Correlations							
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	X3
P1	Pearson Correlation	1	.912*	.716*	-.140	-.157	-.102	-.040	.513*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.390	.334	.530	.807	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.912*	1	.716*	-.035	-.157	-.102	.007	.554*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.831	.334	.530	.966	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	.716*	.716*	1	-.200	-.172	-.128	-.047	.442*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.216	.289	.430	.773	.004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	-.140	-.035	-.200	1	.702*	.695*	.598*	.642*
	Sig. (2-tailed)	.390	.831	.216		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	-.157	-.157	-.172	.702*	1	.954*	.708*	.677*
	Sig. (2-tailed)	.334	.334	.289	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	-.102	-.102	-.128	.695*	.954*	1	.696*	.708*
	Sig. (2-tailed)	.530	.530	.430	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	-.040	.007	-.047	.598*	.708*	.696*	1	.684*
	Sig. (2-tailed)	.807	.966	.773	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	.513*	.554*	.442*	.642*	.677*	.708*	.684*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.004	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau perbaikan terjemahan, dan untuk keperluan hukum di negeri ini;
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa ijin UIN Suska Riau.

**KEPUASAN KERJA (Y)**

[illegible]

P6	Pearson Correlation	.517**	.312	.337*	.503**	.335*	1	.560**	.495**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.001	.050	.033	.001	.035		.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	.293	.171	.091	.410**	.203	.560**	1	.742**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.067	.290	.578	.009	.208	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	.300	.277	.028	.280	.144	.495**	.742**	1	.607**
	Sig. (2-tailed)	.060	.083	.866	.080	.374	.001	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	.795**	.694**	.663**	.832**	.703**	.738**	.649**	.607**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan umum yang sah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**UJI REALIBILITAS**

***SELF- EFFICACY (X1)***

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.936	6

***SELF – ESTEEM (X2)***

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.905	5

**LINGKUNGAN KERJA (X3)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.701	7

**KEPUASAN KERJA (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.854	8

**UJI F HITUNG**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278.212	3	92.737	5.988	.002 <sup>b</sup>
	Residual	557.563	36	15.488		
	Total	835.775	39			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

**UJI AUTOKORELASI**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.577 <sup>a</sup>	.333	.277	3.935	1.916
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: Y					





## UJI T HITUNG

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.506	8.507	.530	.600		
	X1	-.184	.143	-.182	.208	.923	1.083
	X2	.707	.203	.512	.001	.860	1.163
	X3	.604	.208	.428	.006	.856	1.168
a. Dependent Variable: Y							

## KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 <sup>a</sup>	.333	.277	3.935
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

## UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.506	8.507	
	X1	-.184	.143	-.182
	X2	.707	.203	.512
	X3	.604	.208	.428
a. Dependent Variable: Y				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



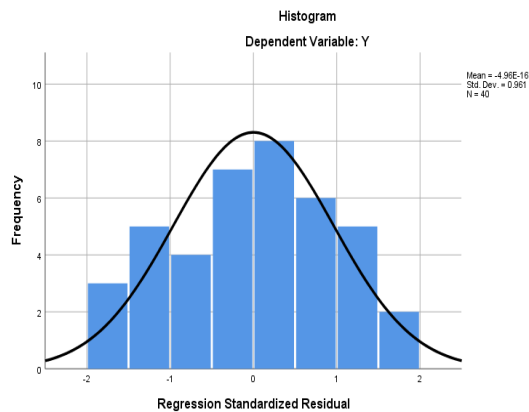
### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

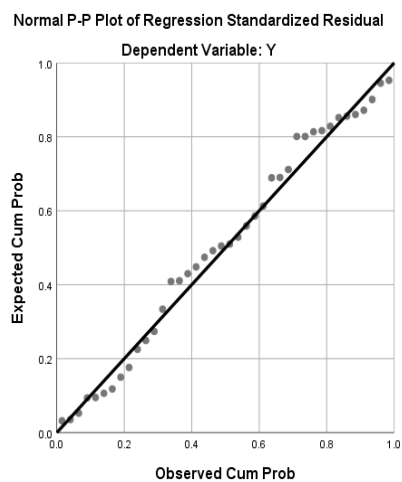
## UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.506		
	X1	-.184	.923	1.083
	X2	.707	.860	1.163
	X3	.604	.856	1.168

## UJI NORMALITAS HISTOGRAM



## UJI NORMALITAS GARIS PLOT

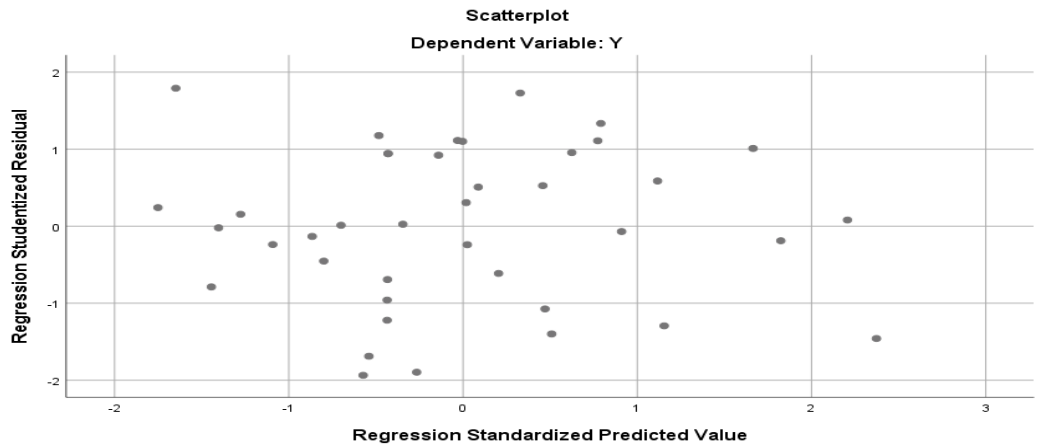




### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## UJI HETEROSKEDASTISITAS



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardize d Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96076892
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.066
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

UIN SUSKA RIAU





UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES  
Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/2768/2021  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 31 Mei 2021 M  
19 Syawwal 1442 H

Kepada  
Yth. Pimpinan  
PT. RAPP Pangkalan Kerinci  
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Amandy Novalinda Saputri  
NIM. : 11771201172  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:  
**"Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departement Social Capital Pada PT. RAPP Pangkalan Kerinci"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dekan,  
Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM  
NIP. 19620512 198903 1 003



**PT. Riau Andalan Pulp and Paper**

Jakarta Office

Jalan Teluk Betung No . 31

Jakarta 10230, Indonesia

Tel.: +62 21 3193 0134 Fax. : +62 21 3144 604

Mill Office:

Jalan Lintas Timur, Pangkalan Kerinci

Kabupaten Pelalawan

Riau 28300, Indonesia

Tel.: +62 761 491 000 Fax. : +62 761 491 846

Nomor : 39 / XII / CR/IP/RAPP/2021

Lamp. : -

Hal : Izin Melakukan Penelitian

Kepada Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Sosial  
Universitas Islam Negeri Pekanbaru

Dengan hormat,

Sehubungan dengan Surat Bapak permohonan izin riset berikut :

Nama : Amandy Novalinda Saputri

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh *Self-Efficacy*, *Self-Esteem* dan Lingkungan Kerja terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan Departement *Social Capital* pada PT. RAPP  
Pangkalan Kerinci

Pada prinsipnya kami tidak keberatan, penelitian ini dapat dilakukan dengan lokasi kantor  
*Departemen Sosial Capital* PT. RAPP, dengan memperhatikan SOP dan protocol kesehatan  
yang berlaku di PT. RAPP.

Demikianlah surat keterangan ini kami perbuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana  
mestinya.

Pangkalan Kerinci, 3 Juni 2021

*Campus Relation Manage*

PT Riau Andalan Pulp and Paper

  
PT RIAU ANDALAN PULP AND PAPER

Tengku Kespandiar, ST, MM





## BIOGRAFI PENULIS

Lengkap **Amandy Novalinda Saputri** dilahirkan di Nama Pekanbaru, kecamatan sukajadi, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau pada tanggal 14 November 1999. Penulis merupakan Ayahanda Subandi dan Ibunda Suryanita.

Penulis adalah anak pertama dari dua bersaudara. Penulis mulai masuk SD pada tahun 2005 di SD Negeri 007 Pangkalan Kerinci dan lulus pada tahun 2011. Selanjutnya penulis melanjutkan kejenjang pendidikan SMPN 1 Pangkalan Kerinci, dan lulus pada tahun 2014. Pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 1 Pangkalan Kerinci, Kecamatan Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau, dan lulus pada tahun 2017.

Pada tahun 2017 penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil Jurusan S1 Manajemen dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia. Selama masa perkuliahan, penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di PT. RAPP Pangkalan Kerinci, kecamatan Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau pada tahun 2020, selanjutnya penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KUKERTA) Daring di Desa Sering, Kecamatan Pelalawan, Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau. Penulis telah dinyatakan lulus S1 pada tanggal 13 Oktober 2021 dengan judul Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Sosial Capital pada PT. RAPP Pangkalan Kerinci.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.